Multiculturalism Multiculturalisme

Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act 1998–1999



MULTICULTURALISM
Respect Equality Diversity



# Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act

1998-1999



Department of Canadian Heritage February 2000



This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the Canadian Multiculturalism Act in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the Canadian Multiculturalism Act.

This document is available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

The Multiculturalism Program
Department of Canadian Heritage
Ottawa, Ontario
K1A 0M5

Tel: (819) 953-1970 Fax: (819) 997-0880 TTY: (819) 997-3123

multi\_canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:

"What's New" http://www.pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 2000 Catalogue No. Ci95-1/1999

ISBN 0-662-64670-3



#### PRIME MINISTER . PREMIER MINISTRE

#### Foreword by the Prime Minister

As we look back over the 20th century, Canada has many accomplishments of which we can all be very proud. Canada is a model to the world of how people of many different nationalities, cultures and religions can co-exist peacefully and prosper together. This is a remarkable achievement in a century marked by the worst excesses of racial, religious and ethnic intolerance.



Multiculturalism is the Canadian Way. Here, we work toward the accommodation of cultures. We understand that diversity is a force. We share a firm desire to bridge differences for the common good. We have developed a capacity to reason together and work out problems in a spirit of mutual respect. All these qualities are reflected in our Multiculturalism policy.

Canada is a multicultural state. And if many other countries have diverse populations, only Canada is a diverse and cohesive society, where no single culture dominates. This may not be the easiest path to national unity, but it has the great advantage of encouraging each and every member of our society to participate and contribute, while maintaining his or her cultural identity.

The policy of multiculturalism serves Canadians and Canada well. It helps each of us to celebrate our origins proudly and preserve our ties with the rest of the world. As a society, we are preserving our cultural diversity, which stimulates creativity and innovation. In the global economy, maintaining our diversity strengthens our trading links with other countries. At the same time, multiculturalism reinforces the importance of what keeps us united. We have not come together because we all have the same skin colour or speak the same language or share the same religion. Beyond our differences, we are together as Canadians because we subscribe to the same fundamental values—generosity, compassion, community spirit, freedom, equality, justice, responsibility, and respect for individual dignity, human rights and the rule of law.

As a society, we are not blind to the challenges we face. Respecting our values makes it incumbent on us to devote all of our energies toward making sure that all Canadians can participate fully in our collective life. Our vision of the future must be for a Canada in which everyone has an equal opportunity to learn, pursue opportunities, build a home and family, and enjoy life fully. Here too, multiculturalism plays a role helping to combat bias and discrimination and strengthen the institutions, organizations and community groups that serve citizens from all walks of life.

Multiculturalism distinguishes Canada, as a country that not only cares equally about all its citizens but also believes that preserving the uniqueness of each holds the promise of a better future for all of us. As we embark on a new century, our capacity to accommodate cultural diversity and thrive because of it stands as a beacon of hope in a world that still struggles with ethnic, religious and racially motivated violence. Multiculturalism makes Canada a leader in the promotion of peace and human security, and an example to the world.

Jean Chretim

Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson, C.C., C.M.M., C.D. Governor General and Commander-in-Chief of Canada Rideau Hall

1 Sussex Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0A1

Your Excellency:

I am pleased to submit the eleventh annual report on the operation of the Canadian Multiculturalism Act for tabling in Parliament, pursuant to section 8 of the Act. This report covers the 1998-1999 fiscal year.

Please accept my best wishes.

Yours sincerely,

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.

## Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

# Introduction by the Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)

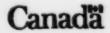
in the knowledge-based economy of the 21<sup>st</sup> century, where people are key to a nations productivity and competitiveness, Canada's multiculturalism is its most valuable resource. It encourages new ways of thinking and stimulates innovation and creativity. It helps us forge links with the rest of the world at a time when jobs and growth depend more than ever on global trade and investment. These links also strengthen our international influence as we work for humanitarian reforms and to combat threats to human security.



However, Canadians value ethnocultural diversity most for the contribution that it makes to our quality of life. It makes our lives more varied and interesting. It enriches cultural expression. It exposes us to different perspectives and points of view. It helps make us "global thinkers" and reinforces our commitment to the values we share. It challenges us to overcome our prejudices and explore new approaches to solving problems. It helps us find new and better ways to work together for the common good.

It is in this spirit that I am pleased to present the 11th Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act. This year, we are taking a new approach to reporting on progress achieved to highlight the contributions that Canada's multiculturalism policy makes: in building a stronger more united Canada, in building a dynamic economy, in building safer communities, and to securing Canada's place in the world.

More than ever before, the Government of Canada is pursuing partnerships with other governments, institutions, businesses, associations and voluntary groups. New combinations of partners generate new ideas. Different organizations working together to address common issues strengthens communities. This report recognizes the importance of this co-operation and highlights four areas of progress that are the result of the collective efforts of business leaders, community volunteers, researchers, students, educators, public servants and concerned citizens. It is through this collaboration that we bridge differences, bring down barriers created by racism, intolerance and hate, and help more Canadians participate fully in their society.



The Canadian Multiculturalism Act is as relevant today as it was in 1988, when it was passed unanimously by the Parliament of Canada. Regardless of race, religion, origin or ethnicity, it states that all Canadians should have equal opportunity to contribute to the economic, social, cultural and political life of Canada. As the demographics of Canada's population have changed, the multiculturalism policy has become more horizontal in nature, working with departments and institutions to recognize the diverse needs of Canadians, and with communities to develop the skills and tools they need to overcome the barriers created by differences.

We are now finding that with the increase in ethnic conflict in some parts of the world, our national multiculturalism policy is eliciting international interest. Other countries are seeing the value in multiculturalism as a way of addressing the complex challenges of diversity. Multiculturalism, rooted as it is in integration rather than assimilation, in negotiation as a way to resolve conflict, is increasingly being seen as a practical tool for advancing peace and human security around the world.

000000m

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.

# **Table of Contents**



Foreword by the Right Honourable Jean Chrétieniii
Introduction by the Honourable Hedy Fry
Multiculturalism—Strength through Diversity
Diversity in our Urban Centres: Canada's EthniCities
Best Practices
Access to Federal Services
Labour Market Participation
Promoting Diversity
Voices and Values
Index. 37

# Multiculturalism— Strength Through Diversity

Diversity has been a force in Canada's development from the beginning. At the time of European settlement there were over 56 different Aboriginal nations speaking more than 30 different languages. Through the period of colonial settlement, when French and then English speaking populations established themselves in Canada; many of these communities were themselves culturally diverse. Since Confederation, more than 14 million people have immigrated to Canada, initially from Europe and then gradually from all parts of the globe, dramatically expanding the ethnic, racial and religious diversity of Canada's population.

What sets Canada apart from most other countries is how differences within the population have not only been accepted, but are today recognized as a source of strength. Canada's ethnocultural diversity generates a rich and productive mix of different ideas and perspectives that promotes creativity, innovation and "global thinking." The many different ethnic origins and nationalities within the Canadian population mean that, as a trading nation in the global economy, we have invaluable ties to all parts of the world. But it is in building a peaceful, harmonious society that diversity plays its most dynamic role. It challenges us to adapt and relate to one another despite our differences, which encourages understanding, flexibility and compromise. This makes us resilient-able to accommodate different points of view and see different ways to solve problems. It is one reason why Canada has distinguished itself on the world stage as a successful mediator in the promotion of international peace and human security.

# Building Canada's diversity framework—connecting Canadians and their communities

The view that maintaining and even celebrating diversity could be good for society, and that cultural differences need not be detrimental to Canadian unity was first argued in the groundbreaking report of the Royal Commission on National Development in the Arts, Letters and Sciences, or the Massey-Lévesque Commission, in

1950. Since that time commissions, legislation, constitutional changes and Supreme Court decisions have shaped and reaffirmed a unique Canadian model or framework for diversity anchored in bilingualism and multiculturalism. Major national legislation included the Official Languages Act, the Canadian Human Rights Act, the Canadian Charter of Rights and Freedoms, and the Employment Equity Act. These laws form the foundation of a diversity framework that has helped make Canada one of the most peaceful, tolerant and open societies on Earth.

Specific support for multiculturalism began in 1971 when Canada became the first country in the world to adopt an official multiculturalism policy. Less than ten years later, the multicultural character of Canada gained constitutional recognition in Section 27 of the newly adopted Canadian Charter of Rights and Freedoms. It specified that the courts were to interpret the Charter "in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canada."

In 1988, the Canadian Multiculturalism Act was passed into law. It contains policy objectives for the full and equitable participation in society of individuals and communities of all origins; the elimination of discrimination based on race, national or ethnic origin, colour and religion; increased cross-cultural understanding; the promotion of multiculturalism, and the preservation of Canada's multicultural heritage. The Act obliges all Government of Canada institutions to take a leadership role in the promotion of multiculturalism, taking account of the multicultural character of Canada in their policies and practices and making their programs and services accessible and better suited to all Canadians. To ensure accountability, the Act requires that the Government provide an annual report to Parliament on progress achieved.



Making equality of opportunity meaningful in a diverse society requires more than constitutional measures and legislation. The Multiculturalism Act recognizes that initiatives are needed that strengthen communities, encourage dialogue and help people overcome barriers to their participation in society. The Act specifically calls for efforts to connect Canadians and their communities in order to "promote the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins." Specific support for these objectives is provided to individuals, groups and organizations through the Government of Canada's Multiculturalism Program, which is delivered by the Department of Canadian Heritage.

#### Promoting equality and achieving excellence

In many respects, Canada has always been multicultural. The diversity framework that Canada has adopted has greatly enhanced the ability of Canadians to articulate their grievances, raise awareness of equality and diversity issues and press for change. This has had a significant impact on the development of our collective identity—our sense of who we are as Canadians. Disagreement and debate often mark this process. But even as we argue what is never in doubt is our collective belief in the virtues of an "inclusive" society—one where all members should have the right to contribute to the best of their ability.

Fundamentally, Canada stands as a society that is both diverse and cohesive, bound together by a set of shared values that include respect for individual dignity and the rule of law, freedom, compassion, fairness and equality. As we work together, we come to learn more about what we need to do to ensure that all Canadians have equal opportunities to participate in the social, economic, cultural and political life of the country.

As we look to the future, the Canadian vision of a diverse, cohesive and inclusive society where all members can participate equally in all facets of life will be more important than ever. The emerging global economy of which Canada is a part is placing an increasing emphasis

on knowledge and skills to support productivity, wealth and the maintenance of our standard of living. Every member of society matters—the better we become at ensuring that every Canadian has the best possible opportunity to reach their full potential and achieve excellence, the better off we will all be.

Racism, discrimination and intolerance are all barriers that make it much more difficult for individuals to succeed in life. As such, they are impediments to Canada's continued development and prosperity in the global, knowledge-based economy. Hate crimes, the most extreme manifestation of racism and intolerance, are of particular threat to building safe and cohesive communities, and governments have a particular leadership role to address them.

## Building a better quality of life

Today Canada is more diverse than it has ever been. Canada's close to 30 million inhabitants reflect a cultural, ethnic and linguistic makeup found in no other country on earth. Our immigration and refugee programs continue to bring approximately 200,000 newcomers to Canada every year from all over the world.

As our diversity expands, so do the opportunities it brings. Our connections to the world are strengthened through the social, economic and cultural ties that millions of Canadians maintain with their countries of origin. Different perspectives and new ways of understanding issues fuel creativity and innovation, which we need to compete in the global economy. Our capacity to thrive as a peaceful, tolerant and caring society as our diversity expands, strengthens our international influence and makes us a strong advocate for international peace and security.

However, we cannot be complacent. As Canadian society continues to change, a great deal more work must still be done to adequately address the needs and aspirations of Canada's Aboriginal peoples. Racism remains a problem in many cities and communities in Canada, in some cases exacerbated by conflicts elsewhere in the world. A demanding labour market means that many newcomers to Canada are finding it difficult to get a job even when they are well qualified. Immigrants to Canada are increasingly concentrated in large cities, creating different perceptions of diversity in urban and rural Canada. As the Internet becomes an increasingly dominant force in our economy and society, new barriers to participation including access to technology, technological literacy,

income and language must be addressed. Finally, increased mobility and instantaneous global communications may be weakening the ties that some Canadians feel for their country.

To remain strong and united, it is more important than ever that we create the kind of society that all our peoples will want to live in and make a commitment to. We must ensure that Canada continues to offer all its citizens an unparalleled quality of life and that as Canadians, we are all aware of how fortunate we are.

As a consequence, the Government of Canada is working with provincial and territorial governments, community groups, non-profit organizations, businesses and individual Canadians to help strengthen our institutions, build safer and more supportive communities and reinforce shared values. For example, the Government of Canada is working to make the federal public service more representative of the diverse population it serves. It is enhancing its multiculturalism programming, expanding its anti-racism activities and strengthening its support for other minority groups such as persons with disabilities to help more

individual Canadians overcome barriers to their full participation in society. Many of the new initiatives high-lighted in this report involve working with institutions, community groups and ethnocultural organizations on innovative ways to bring down barriers to participation in society and help more individuals overcome them. Others involve raising awareness of the importance of diversity issues in social policy, and conducting research to better understand the barriers that specific groups of Canadians face.

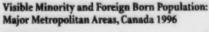
Canada's framework for diversity reflects the belief that the common good is best served when peoples are treated with respect. It recognizes that respect for cultural distinctiveness is intrinsic to an individual's sense of self worth, and that this encourages achievement, participation and ultimately, attachment to country. Through this framework and Canada's multiculturalism policy, a wide range of initiatives are undertaken that, by helping individuals reach their full potential, are building a better quality of life for all Canadians.

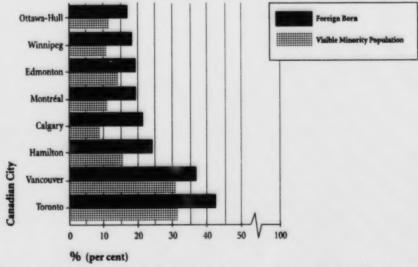
Respect Diversity

# Diversity in our Urban Centres: Canada's EthniCities

One of the most prominent distinguishing characteristics of Canadian society is its increasing ethnic, racial and linguistic diversity. Nowhere is this ethnocultural diversity evolving faster than in Canada's urban centres. From city to city, there is considerable variation in the nature of this change. Ethnocultural diversity is evolving at different rates and in different ways. This is the result of complex interrelationships between factors such as the settlement patterns of newcomers to Canada, the distribution, size and natural increase of existing ethnocultural communities, and a declining birth rate and ageing of the population.

The term "EthniCity" has been coined to describe large urban centres in the developed world where more than a third of residents are either recent immigrants or citizens in long established ethnocultural groups with cultures and origins that differ substantially from those of the majority population. The 1996 Census counted almost 5 million immigrants living in Canada, or about 17% of the total population. Excluding Aboriginal Canadians, visible minorities made up 11% (3.2 million individuals) of the adult Canadian population. According to Statistics Canada, 89% of all immigrants and 94% of visible minorities live in a "census metropolitan area'," or urban centre compared to 62% of the general population. Toronto, Vancouver and Montréal are home to the largest total numbers of visible minorities in Canada (1.3 million, 566 thousand and 401 thousand respectively). With about one third or more of their residents currently immigrants or members of visible minorities, these large Canadian cities are three of the developed world's "EthniCities".





\* \*Ethnicity: Geographic Perspectives on Ethnic Change in Modern Change," Boston: Rowman & Littlefield Publishers Co., 1996

<sup>2</sup> A "census metropolitan area" (CMA) is defined by Statistics Canada as a large urbanized core together with adjacent urban and rural areas, which have a high degree of integration with that core. Such area has (or has had) a population of at least 100,000 persons.

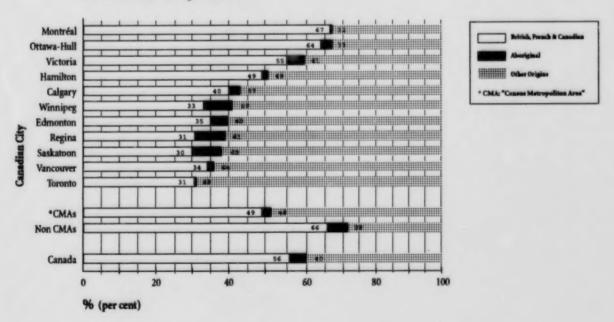
### Evolving ethnocultural diversity shaping Canada's urban landscape

Continued immigration from countries all over the world means the rate of change of Canada's ethnocultural diversity is more rapid than at any point in the country's history. Canada's diverse character and composition is expected to continue evolving well into the next century, with the proportion of adult visible minorities in the general population projected to double by 2016. By 2006, Canadians with Central and South American, Indochinese, Arab, Caribbean, Filipino and Chinese backgrounds will have grown by over 100% from 1991, while the growth of those reporting British and French origins over the same time period is expected to have risen by only 6% and 8% respectively.

In 1996, in Canada's census metropolitan areas, 48% of the population reported at least one ethnic origin other than British, French, Canadian or Aboriginal, compared to the national average of 40%. With ethnocultural diversity increasingly concentrated in urban centres, Canada is destined to have more "EthniCities" as it develops.

Toronto currently tops the list of Canada's most diverse cities, displaying the highest percentage of residents reporting ethnic origins other than British, French, Canadian or Aboriginal (68%). It is followed by Vancouver (64%) and then by five cities in Western Canada: Saskatoon, Regina, Edmonton, Winnipeg and Calgary. Also, about a third of the residents of Montréal and Ottawa-Hull reported origins other than British, French, Canadian or Aboriginal in 1996. Overall, these figures suggest that most major Canadian cities are following the trend of Toronto and Vancouver and becoming increasingly diverse in their ethnic composition albeit, at different rates.

Ethnic Origins, Canada, 1996: Selected Census Metropolitan Areas







# The distinctive character of Canada's EthniCities

As ethnocultural diversity evolves, highly distinctive patterns are emerging in the ethnocultural character of Canada's cities. The ethnocultural composition of the most diverse Canadian cities as reflected by non-official languages spoken, reveals considerable differences in the concentrations of specific ethnic groups. For instance, those reporting single or multiple Italian origins have a stronger presence in Toronto and Montréal than in Vancouver. While individuals of Chinese ethnic origins are present in all three of these major urban centres, they

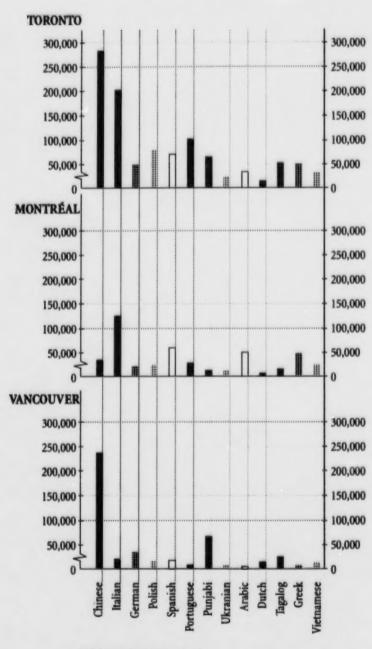
are particularly concentrated in Vancouver and Toronto as opposed to Montréal. Likewise, Canadians reporting German ancestry are more concentrated in Toronto and Montréal than in Vancouver.

As the more detailed table below shows, in cities in Western Canada there are higher concentrations of individuals reporting Ukrainian, Scandinavian and Polish ethnic backgrounds than Italian or Chinese.

Top 8 Most Reported Ethnic Origins (Single and Multiple) Other than British, French or Canadian: Selected Canadian CMAs, 1996

Size Rank	1	2	3	4	5	6	7	8
Toronto	Italian	South Asian	Chinese	Caribbean	German	Portuguese	Polish 161,000	Jewish 156,300
Number	414,310	359,475	359,450	243,850	224,525	161,685	161,000	150,500
Montréal	Italian	Caribbean	Arab	Jewish	Haitian	German	Greek	Chinese
Number	220,935	100,915	96,240	89,905	71,055	60,765	54,505	51,135
Vancouver	Chinese	German	South Asian	Scandinavian	Ukrainian	Dutch	Italian	Polish
Number	288,800	186,945	125,350	98,265	73,335	65,665	64,280	50,035
Saskatoon	German	Ukrainian	Scandinavian	Aboriginal	Polish	N.A. Indian	Norwegian	Hungarian
Number	64,775	34,385	21,455	18,160	12,850	12,860	13,450	4,250
Regina	German	Ukrainian	Scandinavian	Aboriginal	Polish	N.A. Indian	Norwegian	Hungarian
Number	60,845	23,055	16,740	14,570	10,810	10,540	9,090	6,935
Edmonton	German	Ukrainian	Scandinavian	Polish	East Asian	Aboriginal	Chinese	Dutch
Number	156,175	118,175	58,820	51,710	45,975	44,130	42,195	39,815
Calgary	German	Scandinavian	East Asian	Ukrainian	Chinese	Dutch	Polish	South Asian
Number	138,440	60,230	54,770	52,130	48,930	36,695	33,755	27,475
Hallfax	German	Dutch	Aboriginal	African-Black	Arab	Italian	Scandinavian	Lebanese
Number	38,350	14,400	7,800	6,155	5,355	4,625	4,430	3,735
Winnipeg	German	Ukrainian	Polish	Aboriginal	Scandinavian	S.E. Asian	N.A. Indian	Metis
Number	110,375	104,015	53,960	52,525	38,615	30,805	28,420	26,285

## Selected Non-official Languages Spoken, 1996: Toronto, Montréal and Vancouver



Single Reporting Source: Statistics Canada 1996 Census, Nation tables

# A future of accelerating urban ethnocultural diversity

The likelihood that ethnocultural diversity in Canada's cities will not only continue to evolve in different ways but actually accelerate is evident when examining ethnocultural diversity and age. As Canada's population ages and new immigrants continue to settle predominantly in major urban centres, Canada's cities will soon exhibit an even more pronounced degree of ethnic diversity each with its own even more discinctive ethnocultural mix.

According to 1996 Census data, the single most ethnically diverse group in the population are the youngest—children and adolescents up to 14 years of age—living in Canada's largest urban centres. More than half (53%) of these future leaders of the country have ethnic origins other than British, French, Canadian and Aboriginal. This is more than 5 times higher than the national average of 10%. In Toronto, the largest EthniCity in Canada, three out of four persons up to 14 years of age have at least one origin other than British, French, Canadian or Aboriginal. About 60% or more of this age cohort in Saskatoon, Edmonton, Regina, Winnipeg and Calgary have a similar composition.

The working age cohort (aged 15-64) of census metropolitan areas also displays a high level of ethnic diversity. As new immigrant workers enter urban economies, Canada's labour force becomes increasingly diverse in its ethnic and racial makeup. In 1996, almost half the population aged 15-64 living in the major metropolitan areas of the country reported origins other than British, French, Canadian or Aboriginal.

The senior cohort (aged 65 and over) is the least diverse but even here there is more ethnocultural diversity in this population in the largest urban centres. The contrast between large cities and smaller population is 41% to 38%, the narrowest of all age groups. This is likely due to the presence in many small towns of residents with origins other than French, English, Canadian or Aboriginal, who immigrated earlier this century, when the economy was resource-based and migration to rural communities was more frequent.

#### Harnessing the benefits

Fundamental change is taking place in the ethnocultural makeup of Canada's population, particularly in urban settings. Fuelled by the most ethnoculturally diverse generation of young people in Canada's history, more EthniCities will emerge as Canada moves into the 21° century.

Ethnocultural diversity affects every aspect of urban life, from the tastes and values citizens share to organizational behaviour to physical infrastructure. New demands emerge for cultural goods and services in areas such as tourism, food, media and the arts. Ethnocultural diversity changes patterns of communication, worship, social contact and political participation. Each ethnocultural community leaves a unique mark on the social, cultural and political "face" of the city.

Ethnic and cultural diversity promotes a true cosmopolitan lifestyle and a creative urban culture. The distinguished Canadian scholar, Northrop Frye, saw the latter as a vital element in the development of a city's character. "A creative culture", he wrote, should be "infinitely porous—absorbing influences from all over the world". Canada's EthniCities undoubtedly fulfil this role.

The ethnocultural diversity of Canada's population is changing much more rapidly in urban as opposed to rural Canada, and as a result, tensions may be developing between these two realities. Ethnicity, however, is not just an urban phenomenon. The effects of an increasingly diverse population are evident in all of society.

These demographic trends point to the need to understand better what pressures may be associated with accelerating ethnocultural diversity so that public policy makers can respond appropriately. In Canada the federal government's approach to diversity focuses on ensuring citizens can contribute fully to Canadian society and on maintaining "social cohesion"—the process of developing shared "core" values without which a democratic society loses the capacity to govern itself. This is achieved through a wide variety of means, including providing equality of opportunity, promoting participation in governance, and encouragement and support for the activities, institutions

and opportunities that foster expression, interaction and attachment. Achieving further progress in all these areas is essential if Canada is to harness the full potential of its growing ethnocultural diversity. New and innovative partnerships will be needed between governments at all levels, and among and between organizations at the national, regional and local levels. Above all, progress will depend on the continued energy, vision, goodwill and neighbourliness of individual Canadians.

Respond

## **Best Practices**

All federal departments and agencies strive to incorporate the Canadian Multiculturalism Act into their policies, programs and practices. They do so in the knowledge that their efforts will protect the values of respect, equality and diversity for all Canadians.

In 1998-99, many federal departments and agencies, together or on their own, achieved a particularly high degree of success in their initiatives on behalf of multiculturalism and diversity. Such success stories can be found right across Canada, in small agencies and large departments, at sea, on the ground, even in space. These best practices affect large groups as well as individuals. Some are internal in nature while others actively engage Canadians at all levels. Among those committed to the highest levels of performance in support of multiculturalism is the Department of Canadian Heritage. One of 19 organizations within the Canadian Heritage Portfolio, the Department worked hand in hand with Canadians in the past year to strengthen their shared sense of identity while respecting their diversity. The department, alone and in cooperation with other departments, continued to seek the best ways to eliminate barriers while encouraging the participation of all citizens in the social, political and cultural life of Canada.

The success stories of the past year deserve special attention. They are examples of the federal government's ongoing commitment to build a united, democratic and secure nation. These best practices advance our goal of promoting Canadian values as a model for world peace and justice.

in addition, best practices serve to inspire other federal departments and agencies. They provide leadership for individuals, groups and organizations committed to preserving, enhancing and promoting multiculturalism in Canada.

## Diversity at Canada's doorstep

An enduring symbol of Canada's diversity, Pier 21 on the Halifax waterfront was among the most anticipated and exciting projects of the past year. Between 1928 and 1971, some 1.5 million immigrants first set foot on Canadian soil at Pier 21. Now, a number of federal departments and agencies are working to preserve that part of Canadian history. For example, National Archives and the Pier 21 Society undertook a joint project to automate and digitize the index to the site's immigration records for the period 1925-1935. A copy will be available at Pier 21 and the National Archives Internet site. Passenger and border crossing lists were obtained from Citizenship and Immigration Canada. Meanwhile, the Halifax Port Authority helped to establish the Pier 21 Museum (it opened officially on July 1, 1999) as the last existing immigration shed in Canada. Images for the Pier 21 project were provided by the National Gallery of Canada.

## Partnerships to enhance responsiveness

Health Canada, through the Centres of Excellence on Women's Health Program it established in 1996, moved closer to its goal of improving women's health by generating appropriate knowledge, information and policy advice. The centres were established to examine health system issues such as the impact of health reform, patterns of health service provision and women's experiences with the health system. The following projects, completed or in progress over the past year, addressed the health needs of immigrant and refugee women:

- Assessing Barriers to Health Care of Visible Minority Immigrant Women is designed to measure the barriers experienced or perceived by visible minority immigrant women. Vietnamese, Latin American and African women are participating in the study.
- Tortured Bodies, Broken Spirits is aimed at rebuilding strategies for refugee women who have been victims of organized violence.
- Listening to Latin American Women addresses the lack of information that exists about the health and well-being of Latin American women, many of whom were forced to flee political brutality and life-threatening circumstances.

Canadian Heritage's Sport Canada co-chaired and provided support to the Harassment and Abuse in Sport Collective. The collective, consisting of over 40 sport organizations and governments, released a guide and Web site for sport clubs and associations to confront harassment and abuse. The Speak Out!.....Act Now! guide provides direction and guidance for sport organizations and clubs to prevent and respond to harassment and abuse, including racist verbal harassment. The guide is available free to the public through the Internet.



#### Getting the word out

In 1998-99, federal departments and agencies used various media to promote multiculturalism to their staff and to the Canadian public. For instance, two new videos produced by the Canadian Race Relations Foundation, in partnership with TVOntario and TFO, are helping to educate Canadian school children about racism. The videos employ a series of vignettes to teach children aged 8 to 12 about racism's presence and potential impact in classrooms. The productions also encourage children to discuss the issues surrounding racism and think critically about real-life experiences related to racism and intolerance.

Meanwhile, five new films were released by the National Film Board's Aboriginal Film Making Program. The five are: Okimah, Deep Inside Clint Star, Gift of the Grandfathers, Silent Tears and Singing our Stories. Six more films are due for completion by 2000. Over the course of its three-year mandate, the Aboriginal Film Making Program has undertaken production of 21 films. In the past year alone, the initiative supported 33 projects designed to provide training and apprenticeship opportunities for young people.

In the past year, Telefilm Canada, an agency mandated to develop and promote the Canadian film, television and multimedia industry, established a committee dedicated to the issue of multiculturalism. The committee will review the agency's past efforts on multicultural issues to ensure it remains involved in such issues through its various programs.

The Department of Canadian Heritage, meanwhile, will use the media to keep the federal government abreast of how its policies and programs affect Canada's ethnocultural communities. Through its Monitoring of Ethnic Media initiatives, the Department will monitor some 90 ethnocultural community newspapers in approximately 20 languages. The Department's new service will also contribute to a better understanding of the issues facing residents in the selected communities, particularly those who rely heavily on the ethnic media.

Canadian Heritage was also at the forefront of efforts to increase awareness and prevention of family violence. The Department's Family Violence Prevention Campaign focused on ethnic and visible minority communities. The campaign, a joint collaboration with ethnic media and non-governmental organizations, focuses on Canadians who are fluent in languages other than Canada's two

official languages. As part of the campaign, three Members of Parliament contributed taped interviews in heritage languages for a 30-second public service announcement. Raymond Chan spoke in Cantonese, Eleni Bakopanos in Greek and Maria Minna in Italian.

# Responsive service planning and delivery

Racism was the target in Cole Harbour, Nova Scotia, where the Royal Canadian Mounted Police established a Community Constable Program to alleviate racial tensions and promote trust between police and the Black community. The program now comprises six constables and a community liaison position staffed by a person of African Canadian heritage. The program has contributed to reducing racial tensions while building trust in the Cole Harbour area.

The RCMP also embarked on a five-year initiative to help Aboriginal communities re-establish a justice system administered by the communities. The project, a collaborative effort with the Department of Justice, is developing ways to assist First Nations, Metis and Inuit communities assume responsibility for the administration of justice.

Other federal departments and agencies also reported success stories focused on the needs of Canada's Aboriginal peoples. For example, Elections Canada established a working group to evaluate its communications program for Aboriginal electors, and to identify issues relating to their participation in federal elections. The program was initiated in 1996 as a national strategy to improve departmental communications with Aboriginal peoples.

Similarly, Public Works and Government Services Canada is delivering vital procurement knowledge to Aboriginal youth and organizations across the country through its Aboriginal Training and Development initiative. The program has three parts:

 An Internship Pilot Project that gives Aboriginal businesses and organizations renewable six-month assignments so they can learn about departmental procurement activities.





- 2 An Aboriginal Training Opportunities Pilot Project that provides free access to procurement courses.
- 3 A Temporary Assistance Pilot Project that assigns departmental personnel to Aboriginal businesses and groups for one to three weeks.

Environment Canada, meanwhile, initiated a public opinion survey focused on Canadians north of the 60th parallel. The study measured their satisfaction with, and awareness of, services provided by the department's Weather and Environmental Prediction Line. The initiative helps ensure that Aboriginal and other people in Canada's North are contributing their input to the Department's meteorological services. The survey's data will be invaluable for future direction-setting.

Another Best Practice also focused on enhancing service delivery to an ethnocultural community. Revenue Canada established a Customs Asian Client Services Unit to ensure that departmental services are delivered effectively and efficiently to everyone in Canada's Asian Pacific community. In addition, a Revenue Canada public forum on customs paved the way for the creation of a Customs Asian Advisory Committee. The committee comprises businessmen who volunteer their time to improve the department's customs border services.

#### **Measuring Metropolis**

At least one of this year's best practices has been singled out in the past. The Metropolis Project is a six-year (1995-2001) international initiative based on the premise that international immigration has a major impact on large cities. Metropolis has three main objectives:

- Provide decision-makers with solid information on which to base public policy, thus integrating research into the policy process more systematically.
- 2 Identify the best international solutions to the challenges of major urban centres with large numbers of immigrants.
- 3 Help academic institutions conduct research on all aspects of public policy, with a focus on immigration, the metropolis and urban systems.

Metropolis Project participants include public and private institutions from Canada, Argentina, Denmark, France, Germany, Israel, Italy, the Netherlands, New Zealand, Norway, Sweden, Switzerland, the United Kingdom, and the United States. Metropolis partners in Canada include non-governmental organizations, three tiers of government, academics, the private sector and nine federal departments or agencies. The nine are: Canada Mortgage and Housing Corporation, Human Resources Development Canada, Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada, Correctional Service Canada, Health Canada, Social Sciences and Humanities Research Council, Statistics Canada and Status of Women Canada.

Four centres of excellence in Montréal, Toronto, Edmonton and Vancouver, each a partnership of major universities, provide the intellectual backbone for Canada's involvement with the project.

In 1998-99, Metropolis was instrumental in creating a national data committee composed of Statistics Canada, researchers, three tiers of government officials and community organizations. Bringing data gatherers and users together yielded important results. Several projects were completed in the area of civic participation of diverse communities in the education boards of Calgary, Vancouver and Toronto. The projects helped school boards reach out to communities and assisted them in accessing the boards. Similarly, a number of projects examined the participation of minority communities in the political structures of cities. Nationally, these cities included Vancouver, Toronto, Montréal and Ottawa. Internationally they included Miami, London, Birmingham, Haifa, Tel Aviv, Sydney, Amsterdam, Tokyo, and Geneva.

Under the aegis of Metropolis, a group of academic researchers led by Richard Bourhis of the *Université de Montréal* created a survey instrument designed to meet the needs expressed by policy makers at a variety of federal departments. After being piloted in English and French, the instrument is now ready for implementation. It was presented at the Third International Metropolis Conference in Israel in 1998 and will be part of a workshop at the Fourth International Metropolis Conference in Washington D.C. All told, the Metropolis project now has over 200 studies under way, most of which impact on policies, practices and programs in the area of multiculturalism.

## A diversity of best practices

Best practices took off in other departments, as well. The Canadian Space Agency, for instance, as part of its 10<sup>th</sup> anniversary celebration, held a national Northern Region contest. The winners, an Aboriginal family from Iqaluit, Northwest Territories, attended the launch of Canadian astronaut Julie Payette.

Thanks to a Canada Council for the Arts initiative, cultural diversity increasingly found a home in theatres and performance centres across Canada and around the world in the past year. The Showcase of Culturally Diverse and First Peoples Music Artists provided new markets and tour opportunities for a variety of culturally diverse performers. The project also has raised the profile, in Canada and abroad, of the wealth of culturally diverse

musical talent across the country, both in large urban circuits and remote regional fairs and festivals. More than 1,000 musicians connected with the Canada Council through this initiative.

Diversity was also the focus of a three-day conference held by the Canadian Forces in Ottawa. Beyond Gender Integration: Building Diversity in the Canadian Forces assembled a number of experts to plan courses on diversity in the Canadian Forces. The summit's three primary topics were representation, a supportive work environment and career development. Many of the recommendations that emerged from the conference have already been incorporated into the Forces' employment equity plan.



# Access to federal services

As Canadian society evolves, so do the expectations of its citizens. This is especially true when it comes to the delivery of federal services and products. Today, Canadians expect their needs—collectively and individually—to be understood and met by a federal public service that reflects the community it serves.

Every year, departments and agencies find new and innovative ways to improve public access to federal services. Increasingly, they're offering electronic solutions—through the Internet, on Web sites and at automated service centres. But 1998-99 made it clear that informed and motivated employees, in addition to ongoing cooperation among departments, remain the best way to ensure that Canadians have exceptional and effective access to federal services.

#### A vote for progress

Elections Canada was one of many departments active over the past year in efforts to improve access to its services. Working with Citizenship and Immigration Canada, Elections Canada made it easier for new citizens to vote by adding information about new voters—such as date of birth, address and gender—to its national register of electors. The names of new citizens must be on the register, which is used by officials at polls, before they can vote. As a result of this initiative, 100,000 new citizens have authorized the addition of this information to the register in the past two years.

In those areas where it was warranted, Elections Canada translated electoral information into non-official languages. And it made plans to meet with associations representing the top 20 non-official home languages to ensure efficient delivery and development of voter education and communication materials for the next federal election. Elections Canada already evaluates the effectiveness of its policies and programs after every election and byelection. Following the last election, for example, 45 recommendations were integrated into communication strategies for the next election.

Human Resources Development Canada (HRDC) made its information resources more easily available to Canadians in 1998-99. Through its Labour Market Information Service, all Canadians have easy access to accurate and timely career learning, workplace and labour market information. HRDC designs, develops and disseminates national information products to accompany regionally-and locally-produced products of the same nature. And it works with community organizations and employment service providers to produce national employment data on occupational, career and labour market information. The Service's information tools include a labour market information service Web site, job bank, electronic labour exchange, Worksearch, Work Destinations, human resources office for employers, Counsellor Resource Centre and First Source. Access is also provided through HRDC Resource Centres, the Internet, kiosks, print distribution, media and secondary distributors such as government department/agencies libraries, information resource centres and schools.

Industry Canada took some major steps in the past year to improve the access of remote and under-represented communities to various federal programs and services. The department's initiatives included SchoolNet, First Nations SchoolNet and the Community Access Program. These programs are helping to create a national Internet infrastructure that will ultimately give diverse groups better access to federal services. At the same time, Industry Canada continued to use traditional tools—like focus groups, advisory committees, community-based organizations,



surveys, interdepartmental groups, community networks and reviews of heritage media—to elicit input from multicultural groups on the department's policies and programs.

Industry Canada, HRDC and Elections Canada were not alone in seeking electronic solutions to improve access to government services. Scores of federal departments and agencies employed Web sites and related tools to reach out to the public in 1998-99. The Canada-Nova Scotia Offshore Petroleum Board, for example, began development of a Web site for the area's Aboriginal community. When complete, an Aboriginal alliance of companies will take over the site's control and development. Meanwhile, Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) used a variety of tools to ensure that Canada's diverse population had easy access to its programs:

- It assessed the housing needs and issues of various ethnocultural groups to develop programs and policies that are responsive to multicultural needs.
   For example, CMHC is undertaking studies on Aboriginal homelessness and access to housing to meet the needs of these populations.
- Through its Aboriginal Business Canada program, CMHC continued to compile data used to develop programs and policies that are responsive to Aboriginal business needs.

# Increased use of technology to improve access

Other departments and agencies built on existing electronic solutions in the past year. The Canadian Race Relations Foundation Web site, for example, now contains a database of departments and organizations that provide resources and programs to combat racism. The site is linked to more than 250 other Web sites, and will continue to expand. The Canadian Food Inspection Agency added an array of biotechnology information written in Spanish and Portuguese, to its Web site.

Canadian Heritage opened its first Canada Place centre in Winnipeg in the past year to promote and improve access to government services. Canada Place uses CD-ROMs, a computer-linked multimedia project system and high-speed Internet hookup to enable visits to an array of sites related to Canada.

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS), already accessible by fax, E-mail and telephone, established a free health and safety information service called OSH Answers on its Web site. The service covers a wide range of occupational health and safety topics. Presented in a question and answer format, it was developed from frequently asked questions in the Inquiries Service. Over 68,000 users visited the site in 1998-99. In collaboration with HRDC and several provinces, CCOHS built a Web site called CANOSH that highlights information and resources available throughout Canada.

Citizenship and Immigration put together an award-winning network of Web sites containing all of the information created through the Metropolis Project, an international project designed to study the impact of immigration to large cities. The CIC network, through its links to related sites around the world, makes it an ideal access point for anyone interested in immigration and diversity in the world's cities. CIC also launched Citzine in 1998-99, a Web site aimed at youth. The site features information about famous Canadians, history, heritage, geography, issues and personalities.

The National Archives of Canada, as part of its efforts to establish and maintain contacts with the ethnocultural community, made ArchiviaNet, an automated research tool, available on its Web site. ArchiviaNet enables Canadians to access information about historical records held by the archives. In 1998, for example, the Archives reviewed 800 containers of archival records found in Custodian of Enemy Property holdings. They can now be consulted, with limited restrictions, by the public. The records are an invaluable resource for the study of immigration and investment in Canada during the interwar period. In addition, previously unlisted records which could be used to demonstrate Canadian treatment of various groups in the context of the Second World War, are now available on the Archives Web site.



## Working together to find the right answers

Federal departments and agencies did not make their access decisions in isolation. Revenue Canada was one of several departments to seek the input of individuals and organizations to improve access to its services. Through its community-based volunteer income tax preparation program, the department helps low-income families to complete their returns free of charge. To get a better understanding of the perceptions of individuals and communities across Canada, consultations for the Canada Customs Visible Minority Study included discussions with groups of visible minority travellers.

In Nova Scotia, Revenue Canada's Customs Border Services offered sessions to multicultural organizations to inform them about customs services. The Atlantic region has an outreach program, in partnership with the Metropolitan Immigrant Settlement Association, for new entrepreneurial settlers who need assistance or advice on importing and exporting goods to and from Canada. In the Pacific Region, small business seminars were provided in Mandarin and Cantonese.

At the National Parole Board, three of five regional offices consulted with Aboriginal communities in the past year to determine how Aboriginal offenders can be helped in the Parole Board hearing process. The process benefits everyone—staff learn about Aboriginal diversity while Aboriginal communities learn how the board functions. The Canadian Environmental Assessment Agency informs communities of the opportunity to participate in assessment reviews in their own language. The Agency also offers simultaneous translation services when the need arises. And it has produced a citizen's guide to explain the roles and rights of the public and to give various ethnic groups the chance to voice their concerns.

Health Canada also took action to improve access for Aboriginal peoples. In the Pacific Region, it created a partnership with First Nations Summit Chiefs Committees to develop an inventory of Aboriginal candidates for the Aboriginal Learning for Leadership Program. The one-week leadership program incorporates First Nations and Inuit cultural needs while providing management tools

and skills in these communities.

The Royal Canadian Mounted Police continued to take widespread action to improve service. Some 400 of its 700 detachments now have active consultative groups designed to identify common police community problems and solutions. Smaller detachments are closely involved in social and cultural events and in the day-to-day lives of the communities they serve.

At least one department reached beyond Canada's borders to extend a helping hand. Through its Canadian Orientation Overseas program, Citizenship and Immigration delivered orientation sessions in several overseas locations to provide immigrants with clearer understanding of what to expect when they arrive in Canada. CIC also produces a variety of publications to increase awareness and understanding of Canada and to make it easier for newcomers to learn about and access federal service. Among those publications is the Newcomers' Introduction to Canada which describes Canada and the Canadian way of life to recent arrivals.

Meanwhile, the National Film Board of Canada established a series of objectives designed to give film makers from diverse backgrounds enhanced access to Film Board expertise and services in 1998-99. Among its initiatives, NFB:

- · established a directory of visible minority film makers;
- gave these film makers technical support and included them in the production process; and
- helped successful candidates see good quality documentary projects through to completion.

The NFB also reviewed its First Nations client base to determine ways of better serving it.

## Service in many languages

Diversity is a fundamental characteristic of Canadian society. As diversity grows, so does the need to provide federal services in languages other than French or English. Fortunately, the growth that fuels this demand is also providing the solution. In 1998-99, government departments and agencies made strides in making their services available in a selection of languages. In many cases, this was accomplished through voluntary efforts by employees and employers. In others, the effort was coordinated by the department and was national in scope.



For instance, the RCMP, in addition to maintaining a database for employment equity purposes, maintains a national inventory of language capabilities of all its members. This inventory is accessible to all members on duty, as required, and is updated regularly. In addition, where the RCMP cannot provide the required language skills internally, it maintains lists of community contacts and associations which are ready to provide language and cultural interpretation and advice.

The National Museum of Science and Technology
Corporation, which oversees the National Museum of
Science and Technology, including the Agriculture
Museum and the National Aviation Museum, is one of
many federal departments and agencies to collect
information about the language capabilities of employees.
Others range from the Halifax Port Authority, which
compiled an inventory of employees' ethnic, cultural and
language backgrounds, to the Department of the Solicitor
General of Canada, which has established a pilot project to
establish a skill and education database that will include a
reference to languages skills. The database may also provide
a resource base for consultation to stage and participate
in activities in support of cultural understanding.

The Business Development Bank of Canada, which employs many staff members who are fluent in a number of languages other than French or English, encourages those employees to participate at every stage of business development. This makes the entire process easier for the bank and its customers. The Standards Council of Canada, like many other federal departments and agencies, also encourages the use of different languages by its employees. The same is true of the Department of Western Economic Diversification Canada and the Canadian Wheat Board, which now monitors and records the language skills of its employees. Health Canada regularly offers Spanish courses to promote the understanding and knowledge of languages used by North and South Americans.

The Public Service Commission (PSC) and the Canada Post Corporation routinely draw on the language skills of their employees to improve service to the public. For instance, regional PSC offices often use staff who speak such languages as Hindi, Punjabi, Konkani and Farsi. To meet the needs of northern Canadians, job ads are placed in Native languages, such as Inuktitut for the Nunavut Territory. Meanwhile, Canada Post's Aberdeen Post Office in Richmond, British Columbia, does 90% of business in

Chinese languages and has various signs and promotions in Chinese. In Manitoba, service in German is provided in areas where that language is predominant. In the North, the majority of Canada Post officers provide service in Inuktitut, while brochures outlining services are available in Inuktitut and Cree. And on the Pacific Coast, the Commercial Sales Area introduced a Mandarin and Cantonese hot line operation.

Many departments initiated more focused activities to put their employees' diverse skills and backgrounds to work for Canadians. For instance, Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) strives to provide information in the client's first language. In one region with a large Chinese population, CMHC delivers information sessions in Mandarin and Cantonese. In addition, the Corporation's Aboriginal Business Canada Program continued to compile data used to develop programs and policies that are responsive to Aboriginal business needs.

CMHC also made its in-house language courses available on CD-ROM in 1998-99. This helped staff to improve and maintain their abilities to speak with clients in languages such as Spanish, Chinese, Japanese, Russian, German and Italian.

The Public Service Commission of Canada, in its regional offices, continued its efforts to employ staff who can communicate with clients in diverse languages such as Hindi, Punjabi and Farsi. Likewise, Agriculture and Agri-food Canada continued to seek the assistance of staff fluent in various languages to better serve clients.

The Export Development Corporation (EDC) asks new employees about their individual language skills and if they wish to use them in communicating with clients. As a result, EDC staff can now communicate in 27 languages other than French or English. EDC also introduced a program that extends financial support to employees who wish to take language training in non-official languages.

The Correctional Service of Canada released six volumes of a directory of ethnocultural minority associations and of staff members who speak several languages. The directory describes various programs and services available to offenders. Five of the volumes are available to the public through the Internet.





#### Service and the written word

Other departments went beyond cataloguing and using the language skills of their employees to improve access to federal services. Many advertised their services in several languages through assorted written materials. For example, while the Canadian Commercial Corporation (CCC) makes extensive use of the multilingual capabilities of employees—more than 20% speak languages other than French and English—in 1998-99, it made its fact sheet available in 20 languages and its customer brochure in five. At the same time, the Canada Council for the Arts translated its Applying to the Canada Council information document into Mandarin, Spanish, Punjabi and Inuktitut.

Health Canada's Canada's Food Guide to Healthy Eating is now available in more than 10 languages. In addition, the Department translated several documents dealing with HIV/AIDS into Chinese, Somali and Spanish. A Health Canada brochure, Parenting in Canada, is distributed in 12 languages. And a brochure on parenting produced in Ontario is available in 12 languages, including Punjabi,

Cantonese and Somali. CMHC also produced information materials targeted to ethnic groups. Its new Guide to Canadian Housing for Immigrants will help immigrants rent and buy houses, and show them how to access government services and assistance.

The Canadian Race Relations Foundation augmented its anti-racism resource collection of books, articles, reports, videos and other works. It completed two new bibliographies on racism topics and is preparing additional ones on a wide range of racism-related subjects. The foundation launched a quarterly newsletter, Race Relations Bulletin, to keep stakeholders informed of its activities.

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety also produces publications in the form of guides on occupational health and safety topics such as ergonomics and violence in the workplace. Office Ergonomics is available in Portuguese, and the Food Services Guide in Korean. As more guides are translated into more languages, Spanish will be added to the languages offered by the centre.

# Labour market participation

All Canadians are entitled to participate fully in Canada's remarkable economic growth. In 1998-99, federal agencies and departments, adopted positive measures and instituted forward-looking plans to ensure Canadians had every opportunity to find their place in the labour market and to advance according to their individual levels of skill and commitment.

In many cases, federal action was directed at groups and individuals who have traditionally been denied access to full labour market participation or employment advancement opportunities.

Still, barriers remain.

Making information available

Human Resources Development Canada (HRDC), for example, works to ensure that labour market programs are provided to all members of Canadian society and that assistance is available to every Canadian to find and keep employment. To that end, it produced a national employment information service for occupational, career and labour market information. The multi-level service ensures that everyone can access the information they need to find and retain work. HRDC's information tools include the Job Bank, Electronic Labour Exchange, Worksearch, Work Destinations, Labour Market Information Service Web site, Human Resource Office for Employers, Counsellor Resource Centre, and First Source.

Through its Youth Initiatives Directorate, HRDC set targets to ensure that all youth participate fully in its programs. Information is collected to determine how many projects have visible minority participants and where they are located. In 1998, a survey of the Youth Internship Canada and Youth Service Canada initiatives provided a snapshot of the success of these projects for all participants, including visible minorities, youth with disabilities, and Aboriginal youth.

The Aboriginal Relations Office supports Aboriginal organizations and authorities through its flagship program, the Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS). The AHRDS is a five-year policy that addresses labour market adjustment programs and services to assist Aboriginal people in obtaining jobs. The holders of Aboriginal Human Resources Development Agreements design and deliver labour market assistance to their respective communities. Many initiatives are delivered in Aboriginal languages, using appropriate and culturally sensitive methods. These include aspects of spirituality, holistic approaches, and teachings of the medicine wheel and other traditional Aboriginal methods.

HRDC also built on established career development tools and projects, working with sector councils to introduce specific initiatives tailored to the needs of individual sectors. These efforts have emphasized areas such as career planning, public understanding of the sector, technological impact on the sector, and relevant labour market and skills development information.

Through its National Literacy Secretariat, HRDC worked with the provinces, territories and literary service providers to create new literacy opportunities for previously marginalized groups of potential learners. In addition, the Department conducted a



Canada-wide survey of the various approaches Canadians take to educational planning. By collecting data from 42,000 households, HRDC will learn what cultural, social and financial tactics parents use to prepare their children for post-secondary education.

#### Opportunities for tomorrow's leaders

Youth were targeted in a range of federal initiatives. Parks Canada, through HRDC's Young Canada Works program, provided work opportunities for minority youth at parks and sites across Canada. In one instance, Mi'Kmaq students were employed to enhance the interpretation of Aboriginal themes in parks and sites in Prince Edward Island.

Young Canada Works offers youth from distinct geographic and ethnic origins an opportunity to work and live together, to enhance their cultural awareness and mutual respect. Canadian Heritage, through the Young Canada Works in Heritage Institutions program, provided youth, including visible minorities, summer career placements in museums, archives, libraries and assorted heritage organizations across Canada.

Natural Resources Canada (NRCan), by publishing and mailing out an Aboriginal recruitment kit, laid the groundwork for hiring 37 Aboriginal summer students in the Canadian Forestry Service. Many students continued working part-time during the school year. The Royal Canadian Mounted Police had ongoing success with summer student, Aboriginal youth, and auxiliary programs. At least half of the positions in these programs usually are occupied by visible minorities and Aboriginal youth.

In Alberta, the RCMP introduced a program designed to help Aboriginal peoples overcome traditional barriers—such as education, public speaking or driving skills—to becoming regular RCMP members. Selection to the program is conducted in the Aboriginal community at large in Alberta. Persons who by virtue of their upbringing in a remote geographical region or who come from a dysfunctional background and were not afforded a good quality education, are given priority.

In Nova Scotia, the RCMP's Visible Minority Summer Student Program provides youth from African Canadian families with 12 weeks of employment. The candidates receive training and exposure to many of the disciplines within the criminal justice system. The program provides youth with positive experiences, life skills, the opportunity to be exposed to diverse career paths, and a chance to develop a positive attitude to the criminal justice system. This year the program employed 22 students.

At Revenue Canada, three youth interns were hired in Toronto North through the office's participation in the Federal Youth Internship program which provides developmental opportunities to African-Canadian students who have an interest in accounting. In Hamilton, 50% of the sponsored interns in the Youth Internship program were visible minorities.

The Farm Credit Corporation (FCC) enlisted the help of community groups to provide labour market opportunities. Partnering with organizations like the Immigrant Association of Saskatchewan and The Adult Learning Centre, FCC offered work placements to young Aboriginals and new immigrants from Eastern Europe and South Africa. The interns spent one to 11 weeks in the accounting, human resources, and information and technology departments at corporate office in Regina.

In the past year, the Canadian International Development Agency (CIDA) sent 600 young people to developing countries as project interns, exposing them to a variety of cross-cultural learning experiences and opportunities. CIDA also strongly encourages the involvement of indigenous peoples in international work. For example, this year CIDA supported 10 First Nations youth in projects in Guyana through Youth Challenge International. Ten other native youth were sponsored by the Federated Indian College in conjunction with CIDA to spend their three-month internships in South America.

## Recruiting and training

Departments throughout the federal government placed increasing emphasis on recruitment and training in the past year. Indian and Northern Affairs (IANA) increased its percentage of Aboriginal employees to 27% and revised its future goal to 50%. As well, IANA continued its intensive program of training and career development for Aboriginal





recruits. The Department, through its Aboriginal Workforce Participation Initiative, also emphasized employment opportunities outside IANA. Finally, the Department continued to focus recruiting efforts on other underrepresented groups.

The National Research Council, using an extensive selfidentification form to gather data on its workforce, used the information to design an Aboriginal recruitment program. In 1998, it began using this data to determine how a recruitment program for persons with disabilities could best meet gaps in its professional and semi-professional categories.

Statistics Canada established an Aboriginal internship program in 1998-99 that will provide access to training and developmental assignments so selected candidates can better use statistics and Aboriginal data in community planning. The program will also build bridges to Aboriginal communities which will no doubt help in future recruitments. Six candidates were to be selected for the program in 1999.

Departments and agencies across the federal government initiated a variety of programs to enhance the recruitment, retention and promotion of Canadians from diverse groups. The National Film Board of Canada (NFB), for instance, provided various production training and apprenticeship opportunities for members of culturally diverse communities. Some 70 projects trained people in production coordination, sound design, picture editing, sound editing, camera, lighting and sound recording. As well, a quarter of the NFB's Film Maker Assistance Program budget was devoted to under-represented cultural communities.

The NFB also created a cultural diversity database of freelance film makers and craftspeople from underrepresented cultural communities. And the NFB is compiling an inventory of Francophone freelancers for integration into the new database. It will help NFB producers, as well as the private sector, to hire freelancers from diverse ethnic backgrounds. Finally, the NFB surpassed its own goal of providing employment opportunities for individuals from under-represented groups. Some 27% of its English Program productions were directed by individuals from under-represented groups, exceeding the goal of 25%.

## **Consulting Canada's communities**

The Canadian Forces initiated consultations with community groups to determine the best way to target potential recruits from diverse backgrounds. In addition, the Forces used recruiting materials in non-official languages such as Spanish and Mandarin. And it is developing an outreach program, and compiling a national list of minority organizations and media, to recruit minorities. The Forces also worked with Aboriginal groups to establish pre-training courses designed to improve initial training and retention of Aboriginal recruits.

The Canadian Centre for Management Development (CCMD) was responsible for the Sivuliuqtit Program, from April 1996 to March 1999, in partnership with the Nunavut Arctic College (NAC). The aim of the program was twofold:

- prepare a cadre of up to 75 Inuit leaders for management positions in the Nunavut Public Service; and
- create institutional capacity at the NAC to assume full responsibility for the program under a three-year transfer of responsibility transition strategy.

CCMD, through its Career Assignment Program (CAP), gives participants an opportunity to focus on the regional realities of Aboriginal governance during the second phase of its three-phase educational program. Participants are introduced to government initiatives and Aboriginal issues from an Aboriginal standpoint prior to a one-day visit to a First Nation or Inuit community. In 1998, three groups of CAP participants visited one of the following communities: Indian Brook in Nova Scotia, Kanawake in Quebec, Iqaluit in Nunavut or Whitehorse in Yukon.

Revenue Canada's London office initiated an open competition process for visible minority recruitment into entry level positions in the collections field by advertising through the Regional Visible Minority Committee and local community groups. Meanwhile, its Assessment and Collections Branch recruits through a publication called the Canadian Scene which contains news and information for the country's ethnic media and is translated into 13 languages and mailed to 600 ethnic media outlets across Canada. And the Atlantic Region uses a multicultural





association called *PRUDE Incorporated* in Saint John, New Brunswick to distribute posters for open competitions in the community.

In the Pacific Region, Revenue Canada provides training to the local Aboriginal communities on how to write the Customs entrance tests, how to read a statement of qualifications and how to write a resume. Training is also provided to Band Employment Counsellors to facilitate basic training sessions and provide continual learning.

## **Progress in Employment Equity**

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) was especially active in 1998-99 under its new mandate to ensure that the federal public service, and federally-regulated employers, comply with the Employment Equity Act. Amendments to the Act in 1996 established a compliance regime requiring these employers to ensure that members of the four designated groups (women, Aboriginal peoples, visible minorities and people with disabilities) constitute a fair share of their workforce. The CHRC is empowered to conduct audits to verify that employers are complying with their legal obligations.

CHRC expected to audit some 425 organizations within five years. By the end of 1997-98, it had surpassed its first-year objective by initiating 110 compliance audits. In 1998-99, CHRC initiated 129 audits. Although most employers audited were not yet in full compliance, the vast majority have shown good will towards employment equity. CHRC auditors found that most employers and their staff are working diligently to meet the Act's various requirements.

The Public Service Commission of Canada (PSC) set up two advisory committees in the past year to identify recruitment issues, barriers and solutions relating to Aboriginal peoples and visible minorities. The PSC also delivered information sessions in Aboriginal and visible minority communities to de-mystify the recruitment process. As well, the PSC developed information packages on Public Service employment for First Nations governments and communities. The National Research Council (NRC) offered a number of special employment programs for different Canadian communities and groups in 1998-99. The Women In Engineering and Science Program made 25 part-time term positions available to women with high academic standing in the engineering disciplines. Individuals in the program also serve as ambassadors to younger women, precipitating the eventual entry of more women into engineering careers. Through its Aboriginal Student Summer Employment, the NRC hired nine Aboriginal summer students.

NRC also gathers data through an Employment Equity survey, which each new employee is invited to complete. The survey allows NRC to keep track of key equity-related data, such as the number of the designated groups among new hirings. As part of its drive to create a more equitable and open workplace, NRC has been working to establish an Employment Equity and Workplace Diversity Committee. The Committee, made up of persons from the designated groups, management and NRC employee representatives, will help design programs to give these policies practical effect.

In 1998-99, the Sable Offshore Energy Inc., as required by the Canada-Nova Scotia Offshore Petroleum Board, took a major step to tracking the progress of the four designated groups among its employees by undertaking a climate survey designed to provide feedback on a number of issues, including diversity. SOE employees were given the opportunity to anonymously self-identify as a member of an under-represented group. Of the employees who responded, five per cent classified themselves as belonging to an under-represented group.

Natural Resources Canada (NRCan) also took a long term view of employment for under-represented groups, initiating the development of an employment equity strategy to remove employment barriers faced by Aboriginals, visible minorities and others. The strategy is designed to strengthen the departmental employment equity action plan and generate initiatives to foster a workplace that values diversity. Other departments took similar action. The Public Service Commission of Canada (PSC), for instance, reviewed its employment systems and examined ways to improve collection and sharing of employment equity information and the production of labour-market data for recruitment activities.



The Department of Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) initiated a three-year employment equity action plan including diversity training, career development projects, communications strategies and a census. AAFC also published a demographic report to identify areas where workforce diversity needs to be enhanced. The Canadian Food Inspection Agency established an employment equity award and a student internship program to increase the number of employees from designated groups. Transport Canada undertook an employment systems review and established inventories to increase the number of applicants. The Department of the Solicitor General of Canada also initiated an employment systems review and workforce analysis. The review will provide a diagnostic framework for identifying employment barriers and developing new strategies. Similarly, the Atomic Energy Control Board completed the first phase of an employment systems review that will examine its employment system for systemic discrimination.

The PSC and Canadian Heritage initiated a research project to assess potential differences in work histories and promotion rates between public servants in employment equity groups and those outside the groups. The project's goal is to identify barriers to promotion and recommend solutions.

The full participation of minority groups in Canada's labour market requires the removal of traditional barriers. In 1998-99, Health Canada's Employment Systems Review identified barriers to the development and advancement of designated group members in the organization. As a result, 71 recommendations were made to eliminate employment barriers. Of those, 21 have either been completed or are under way, while 11 fall under the responsibility of the Public Service Commission or Treasury Board. The remaining 39 recommendations will be incorporated once prioritized and approved by senior management.

In addition, Health Canada developed and approved an Employee Pool Strategy which allows members of visible minority groups to be targeted for staffing before a position becomes available.

## Analysing recruitment patterns

Statistics Canada used its PERSIM Visible Minority Study to increase labour participation by minorities. PERSIM, a micro-simulation model designed to project flows into, out of and within an organization, was used to analyse recruitment, promotion and retention patterns of employees in a visible minority group at Statistics Canada. The results of this study were presented to the

Employment Equity Committee in December 1998. Asked to further analyse the study's findings, the Visible Minority Consultative Group recommended that increased recruitment of persons in a visible minority group be continued and that barriers to promotion be examined in detail.

Another Statistics Canada initiative, aimed at reducing the outflow of equity group members, involves close monitoring of term employees who are equity group members, and in particular Aboriginal peoples or persons with disabilities. Efforts are being made to find new assignments for these equity group members whose terms are ending.

Employment Equity was an integral part of a Graduate Recruitment Program launched by the Canada Post Corporation. Over the past several years, Canada Post has focused on improving the workplace environment to effectively leverage and manage its diverse workforce. In 1998, focus groups were held with members of various designated groups, including members of visible minorities, in several regions of the country. Unionized and management employees of major employee groups also participated. Internationally recognized specialists in the field of workforce diversity worked with an internal diversity team on the initiative. It is expected that this will build a strong foundation for strategic diversity interventions and plan development in 1999/2000.

Employment equity was the main topic at three diversity workshops held at the Atlantic Canada Opportunities

Agency in 1998-99. Other federal government departments were invited to participate in the workshops.

## Business in the spotlight

Business was also the focus of federal efforts to promote full labour participation in 1998-99. For instance, the Economic Development Agency of Canada for Quebec Regions continued to help integrate under-represented groups into Canada's entrepreneurial economy. Agency initiatives included:

 support for entrepreneurs in Montréal's Black community through financial assistance to the Mathieu da Costa Business Development Corporation;



- improved access to financing for entrepreneurs from ethnocultural communities in Montréal through financial support to the Montréal Mayor's Foundation for Youth and the Montréal Community Loan Association; and
- participation in the implementation of initiatives to develop Aboriginal businesses, primarily through increasing access to venture capital, establishing a network of services, and fostering First Nations participation in corporation programs and services.

Industry Canada's Aboriginal Business Canada Program continued to promote the growth of Aboriginal businesses in Canada by providing Aboriginal peoples with business services, advice, support, advocacy and information products. The Department also carried out initiatives to help Aboriginal peoples, and others to obtain capital for business and employment ventures. Three funds fostered community-based strategies designed to create employment and economic growth, tourism industry initiatives and a positive environment for the growth of small business.

Industry Canada's University Recruitment and Development Program hired six people from visible minorities and one Aboriginal person. This job training program hires university graduates as engineers, economists or commerce officers, and strives to hire from diverse groups. Industry Canada also initiated an employment program designed to hire Aboriginal people, address retention and career planning issues, and plan to create an inventory of Aboriginal Canadians with business backgrounds and business education who are working in Canada's public and private sectors.

The Department of Western Economic Diversification Canada (WD) provides and develops financial resources to Aboriginal businesses. In Manitoba, WD provided \$950,000 to help open an Aboriginal business development centre. Meanwhile, four Aboriginal capital corporations—

two in both Alberta and Saskatchewan—were linked to the Aboriginal Business Network. WD also finalized agreements with two Aboriginal Capital Corporations in Alberta: the Apeetogosan Metis Development Corporation and the Settlement Investment Corporation. The three-year agreements enable the corporations to deliver business information and counseling services to the province's Metis residents.

At CBC/Radio-Canada, the HELP fund (Help Encourage Local Projects) supports internships for designated group members to enable them to gain the knowledge and skills necessary to successfully compete for CBC job vacancies. The internships are typically in on-air and production related roles. Since 1995, the HELP Fund has supported 87 projects, 54 of which involved internships for visible minorities. Their retention rate is 51.8 %. The HELP Fund now supports 22 internships, of which 12 are for members of visible minorities.

In addition to the HELP Fund, Radio-Canada offered 19 internships, 10 of which went to visible minorities. A number of these interns went on to continuing employment with the Corporation in a variety of jobs in radio, television and administrative services.

CBC Radio's New Voices initiative attracted many new voices and close to 200 new freelancers over the past 18 months. This initiative is designed to bring in voices not regularly heard on CBC's English radio including minorities and people of various ideological or other backgrounds. New Voices, in partnership with the HELP fund, furthered the development of new designated group interns including visible minorities in on-air and production jobs. Seven such internships are currently funded under this partnership.

The Employment Equity Office has a Web page on the Internet where employees and the public may access information about equity initiatives in the CBC, statistics and other relevant information. The Web page is updated as new information emerges.

# Promoting diversity

Over the years, Canadians have come to view Canada's Multiculturalism Policy as a platform on which they can work together to realize the ideals at the heart of our democracy. Canadians see the policy and what it stands for as an opportunity to participate fully in—and contribute meaningfully to—Canada's economic, political, cultural and social life.

This approach is being supported and reinforced by the activities of the federal government. Over the years, federal departments and agencies have used cultural initiatives, awareness campaigns and research initiatives to promote an understanding of, and respect for, the diversity of Canadian society.

1988-99 was no exception. A wide range of federal departments and agencies undertook new initiatives and built on existing ones to support the role of multiculturalism in the daily lives of Canadians.



#### Generating positive change

The Department of Canadian Heritage, was especially active in the promotion, understanding and respect for the diversity of Canadian society. At the heart of its activities was the Multiculturalism Program. It has three distinct goals:

- foster a society that recognizes, respects and reflects a diversity of cultures;
- 2 develop among Canada's diverse people active citizens with both the capacity and opportunity to participate in shaping the future of their communities and country; and
- 3 build a society that ensures fair and equitable treatment and respects the dignity and accommodates the needs of Canadians of all ethnic, cultural, religious, linguistic and racial origins.

Through the program, some \$16.7 million was committed to initiatives focused on generating change through social and community development, public education, policy development and research. Among the most notable projects was the Annual March 21 Campaign, commemorating the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. A key public education initiative, the March 21 Campaign encourages Canadians to become actively involved in efforts to eliminate racism.

Another successful initiative was the Evidence Series, fact sheets highlighting selected research findings about multiculturalism. In 1998-99, research summaries on Hate and Bias Activity in Canada and Multiculturalism Promotes Integration and Citizenship were added to the series.

The Multiculturalism Program tackled the issues of hate and bias on other fronts as well. Activities in the past year included:

- The Faculty of Law, University of Victoria hosted the conference Hatred in Canada: Perspectives, Action, and Prevention.
- The B'nai Brith in Toronto, Ontario hosted the Second International Symposium on Hate and the Internet.
- The Youth Canada Association's National Youth Forum in Cornwall, Ontario held a hate-crime workshop and provided assistance to develop appropriate resource material.



The Multiculturalism Program, in partnership with the Canadian Teachers Federation and the participation of the Canadian Museum of Civilization, commemorated Mathieu da Costa, a Black interpreter and trader of the early 17° century. The Mathieu da Costa Awards Program honours da Costa, who played a significant role in facilitating understanding between the Mi'Kmaq people and the early French explorers. The program is open to elementary and secondary students aged 9 to 18 in more than 15,000 schools nationwide. Entrants were invited to submit an essay, short story, poem or piece of art demonstrating the theme of diversity and nation building. In its second year, the program received 672 entries.

Canada's First Multicultural Television station, CFMT, worked with the Multiculturalism Program to produce a 30-second public service announcement in 14 languages in addition to English and French. The message, delivered via CFMT (Canada's largest multicultural broadcaster) and developed with extensive community input, deals with the impact of family violence on children. Focus-tested in heritage languages in five ethnocultural communities, it met with positive results. The message reached more than 3 million Canadians.

Through its Museums Assistance Program, Canadian Heritage supported a number of projects designed to enhance the understanding of, and respect for, diversity. including support for museum-related and cultural activities in First Nations communities. The Art Gallery of Windsor and the Edmonton Art Gallery collaborated on the development and presentation of the Arctic Project, a travelling exhibition exploring images of the North through Native and non-Native artistic perspectives. Meanwhile, the Robert McLaughlin Gallery in Oshawa, Ontario, developed an exhibition entitled Through Another's Eyes, which explored the representation of Black persons as painted by white artists.

Multiculturalism enjoyed a warm reception off the screen as well during the past year. Through Canadian Heritage's Cultural Initiatives Program, for example, support was provided to more than 20 folk festivals, many featuring artists from across Canada and around the world, including:

- The Harrison Festival of the Arts, which fosters awareness and appreciation of dance and music rooted in Africa, Central America, the Caribbean and Latin America.
- The Canadian Northern Children's Festival, a celebration of arts and culture for youth of various ethnic and cultural backgrounds introducing them to different ideas and cultures and thus broadening their own outlook on life.
- Les Nuits d'Afrique, which provides production and promotion for artists inspired by their African cultural roots.

Sport Canada supported the Harassment and Abuse in Sport Collective, consisting of more than 40 sport organizations and governments, which released a guide and Web site for sport clubs and associations to confront harassment and abuse. Speak Out!....Act Now! provides direction and guidance about harassment and abuse, including racist verbal harassment. The guide is on the Internet.

Parks Canada commemorated Canada's multicultural heritage by unveiling plaques marking the historic significance of anti-discrimination successes in Canada's railway industry, the Underground Railroad used by fleeing slaves, and Ukrainian immigration. Parks Canada further recognized the Underground Railroad's cultural importance by recommending that two related sites be designated as being of national historical significance. It also recommended that the Railroad's history be presented to the public at existing historic sites.

The Canadian Heritage Information Network (CHIN) undertook virtual exhibit projects involving multicultural collaborations in 1998-99: Canada and Japan created an on-line exhibition focusing on Japanese history from 1868-1912; through Festivities of the Living and the Dead in the Americas, heritage institutions from across the Americas explored the impact of local festivals on community identity and sustainable development.

## **Active agencies**

Agencies of the Canadian Heritage portfolio were also active in the past year. The Canadian Race Relations Foundation, for example, consulted with diverse stake-holders from community groups, Aboriginal organizations, the education sector and elsewhere on the key issues that guide the Foundation's program development.



The Foundation was successful in having its unequivocal anti-racism and pro-diversity messages widely reported in Canadian media, including national and ethnic newspapers, radio and television.

The Foundation was instrumental in launching various programs. For example, it funded the Media Awareness Network to carry out the project Challenging Online Hate, and two educational components of the initiative. The Foundation also launched a public awareness sponsorship program to support non-governmental organizations that combat racism. To date the program has sponsored projects in eight provinces and the Northwest Territories.

The Foundation also commissioned four projects to support its information base and public education programs. The initiatives include a review of anti-racism training materials, and a survey of public education materials and campaigns.

As well, the Foundation hosted a symposium on exemplary race-relations practices. The three-day event brought together more than 150 race relations practitioners and representatives of anti-racism organizations.

The Foundation produced the report, The Summary of Anti-Racism Practices. Further, the Foundation co-sponsored two conferences: Hatred in Canada: Perspectives, Action and Prevention, and Making History, Constructing Race.

The Canadian Museum of Civilization, in collaboration with various interest groups and communities, developed a number of exhibitions that promoted a better understanding of the factors that contribute to diversity.

#### These included:

- The Doukhobors: Spirit Wrestlers. This exhibition recalled two major events in the history of the Doukhobor people. The first was the destruction of firearms in Russia in June 1895; the second was the arrival of the first Doukhobor groups in Canada in January 1899.
- Boat People No Longer—Vietnamese Canadians.
   Not only did this exhibition recount the tragic exodus
   of these refugees from Vietnam and the humanitarian
   welcome that awaited them in Canada, it examined
   the Vietnamese community in Canada today, and
   its cultural traditions.

 Legends of Our Times—Native Ranching and Rodeo Life on the Plains and Plateau. Designed by the Museum's researchers, this exhibition was the first of its kind to thoroughly examine the long, rich history of the Aboriginal cowboy. It also presented a comprehensive view of contemporary ranching and rodeo life.

Multiculturalism also found a home on the stage of Canada's National Arts Centre. Exploring the role of the artist in the defence, recognition and promotion of human rights around the world, the NAC hosted a symposium celebrating the 50° anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. The grandson of Mahatma Gandhi, Rajmohan Gandhi, along with Wole Soyinka, John Polanyi, writers John Ralston Saul and Joy Kogawa, Edward Said, journalist Gwynne Dyer, and actress Monique Mercure were among the distinguished guests to participate in the three-day symposium. The NAC shared the multiculturalism spotlight with a number of other federal departments and agencies in 1998-99. The NAC worked closely on a variety of events with the Department of Canadian Heritage, the National Gallery of Canada, the Canadian Museum of Civilization, the Canada Council for the Arts and local arts organizations. The Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal, meanwhile, marked the 50° anniversary by sponsoring a visual arts competition.

In July 1998, the NAC collaborated to present Citizen of the World, an exhibition at the NAC documenting the career of John P. Humphrey, the Canadian who wrote the first draft of the Universal Declaration of Human Rights. The exhibition, featuring photos, papers and archival records, was presented by Dr. Margaret Kunstler Humphrey, McGill University Archives and the NAC.

The human rights theme was also front and centre at the NAC's Summer Festival in 1998. Cultural experiences at the festival included: Imilonji Kantu, a 60-voice choir from Soweto; the American Indian Dance Theatre; Canadian director Atom Egoyan's contemporary opera Elsewhereless, and Nobel Prize winning playwright Dario Fo's Accidental Death of an Anarchist.





The National Film Board of Canada was also active in the past year, producing 28 films on multiculturalism, race relations and ethnocultural communities. Productions included First Nations Volumes 5, 6 & 7, The Gypsies of Svimia, Okimah and Shepherd's Pie and Sushi. Many of the NFB productions related to cultural diversity were sold to television and went on to win prestigious awards.

One, Sunrise Over Tiananmen Square, received an Oscar nomination.

The NFB also committed itself to the further production of documentaries on diversity. One, La Saga des Italiens au Canada, will examine the history of Italian immigrants and their capacity to integrate while retaining their own traditions.

Telefilm Canada (TC) launched its \$30 million Multimedia Fund in 1998-99, a five-year program to provide new media companies with financial assistance for the development, production, distribution and marketing of Canadian cultural multimedia products in both official languages. In its first year, the program provided support to 71 multimedia projects across the country. Among them were Many Make a Planet by Montréal's Productions Onion Factory Inc., Discover Canada from Vancouver's Spectra Communications, and the Oceans of Mystery CD-ROM by Eco-Nova Multimedia in Halifax.

Aside from the Multimedia Fund, Telefilm Canada provided financial assistance and strategic leverage to approximately 50 feature films, television programs and multimedia productions with a multicultural dimension. Many focused on the lives and struggles of various ethnocultural groups. The production My Father's Angel, for example, recounted the struggles of two Bosnian immigrants, one Muslim and one Serb, to reconcile their differences while living in Vancouver. People of various ethnic origins were pivotal in producing this and other productions aided by Telefilm Canada. In addition, Telefilm Canada continued its practice of providing grants to film festivals that help to showcase and distribute culturally diverse productions.

The National Library of Canada, by building, preserving and providing access to Canadian publications that serve as a resource on multiculturalism in Canada, was especially active in the promotion, understanding and respect of the diversity of Canadian society in 1998-99. For example, the Library updated and posted on its Web site the titles of ethnic newspapers in its collection. The Library also produced an updated edition of the CD-ROM version of Canadiana, its national bibliography. The most recent version lists almost half a million historic titles, in a wide array of languages, that reflect the various cultures in Canada and how they have contributed to the country's exploration, settlement and development.

Among the National Library's other achievements in 1998-99:

- cataloguing approximately 300 Cyrillic publications—most of them Ukrainian and published in Canada—and adding their titles to the online data base;
- adding to the collection of Rare Hebraica and Judaica; and
- increasing to almost 1,000 the number of published Canadian Aboriginal materials in the Library's holdings, and including them on the database for access by researchers and other Canadians.

The Library also organized exhibitions, presentations and performing arts events that embraced aspects of the Canadian cultural mosaic. These events delved into such areas as the role of African-Canadians in the First World War, patterns of immigration from 1540 to 1990, and the history and cultures of Jewish, Japanese, Venezuelan and other ethnic groups.

In addition to its ongoing programs and grants, the Canada Council for the Arts carried out a variety of initiatives in the past year to support artistic expression by culturally diverse artists. For example, the First Peoples Arts Conference brought together hundreds of Aboriginal artists from Canada and around the world. Conference participants explored the present and future of Aboriginal arts in Canada.

The Council also held a Showcase of Culturally Diverse and First Peoples Music Artists which brought together 48 ensembles of musicians in Toronto, Montréal and Vancouver, where they were introduced to international audiences. The showcase thus helped to create new audiences and markets for culturally diverse artists. As well, the event prompted some 250 additional musical groups to apply to the Council, and hundreds more culturally diverse musicians to contact the Council for information and support.

Meanwhile, the Council continued its support to culturally diverse artists and organizations, such as the Toronto Chinese Dance Company, Asian Canadian Writers Workshop, Black Theatre Workshop, and Menaka Thakkar and Company.

#### Multiculturalism on display

The National Aviation Museum chose National Aboriginal Day in June of 1998 to recognize the contributions of Canada's Aboriginal peoples to the world of aviation. Representatives of Aboriginal aviation organizations treated museum visitors to colourful stories from the past, and informed them about present-day achievements. The occasion also featured various cultural performers, such as the Tungasuwingat Inuit Cultural Group, the First Nations Drum and Dance Troupe, and the Edmonton Metis Cultural Dancers. Renowned Inuit artist Pudlo Pulat's work was presented in a slide display.

In an exhibit at the National Museum of Science and Technology, an Italian wine cellar, the kitchen of a Chinese restaurant, Indian and Italian kitchen implements and a pictorial of ethnic foods available in Canada today enhanced the understanding and respect for the rich diversity of Canadian society.

Multiculturalism took root at the Agriculture Museum on Canada Day, 1998. Demonstrating to Canadians the benefits of adopting farming practices used in other countries, a member of the Sri Lankan community formally dedicated a new multiculturalism garden at the Museum. The garden idea grew from a 1997 Sri Lankan Field Demonstration on Sustainable Agricultural Technology and Urban Gardening.

The National Capital Commission (NCC) carried out a number of activities that illuminated the National Capital Region's rich cultural diversity. Initiatives included: Cultures Galore, a Canada Day program featuring approximately 20 shows by multicultural groups; and Gateway to Chile, a Winterlude presentation featuring dancers and musicians from Chilean communities in Canada. The NCC also confirmed a site for a commemoration dedicated to Native veterans. And a year-long exhibit at the Capital Infocentre showed 100 years of development and cultural diversity in the region. The Centre also featured presentations by cultural and heritage groups.

Status of Women Canada co-released Iqaluit Declaration of the Federal/Provincial/Territorial Status of Women Ministers on Violence Against Women. This stresses the need to develop culturally appropriate and community-based solutions to violence against Aboriginal women. Status of Women also released relevant reports that explored issues such as policies and services needed to make the criminal justice system more accessible for abused immigrant women, and how to improve conditions and standards for women in the garment industry, including immigrant women of colour and women in Canada's North.

#### Activities in support of diversity

Other federal departments and agencies worked vigorously in the past year to promote understanding and respect for diversity in Canada. They did so in various ways, such as participating in the March 21 Campaign (the International Day for the Elimination of Racial Discrimination), Aboriginal Awareness Week and Black History Month, and by developing reports and declarations relating to important diversity issues and events.

In Edmonton, Citizenship and Immigration Canada participated in the annual Heritage Days festival, one of the largest in the world, attracting tens of thousands of visitors each summer. A large number of new Canadians received their citizenship at a special Citizenship Court Ceremony.



The Transportation Safety Board of Canada collaborated with other departments to present diversity activities in their shared office complex. Initiatives included the Clothesline Project, an exhibition of T-shirts created by women and children of various ethnocultural backgrounds who are victims of abuse. Other projects included photographic displays during commemorative events such as Black History Month, and a play exploring the problems encountered by women of various cultures as they deal with changing circumstances and family obligations.

Industry Canada used the Internet to mark the historical importance of Nunavut's attainment of territorial status. The department posted a congratulatory message on its Web sites, created a special Web site for the event, inserted hyperlinks to other sites of interest about Nunavut, and sent staff an electronic message stressing the event's importance. Industry Canada also developed its strategy for the upcoming Year of the Francophonie in Canada.

The Department's goals are to highlight francophone contributions to Canada's technological and economic development, and to recognize these communities internationally as integral to Canada's knowledge-based economy.

The Social Sciences and Humanities Research Council of Canada funded various research initiatives and other activities addressing multicultural issues in areas such as economic well-being, violence and education. For example, the Council awarded its Thérèse F. Casgrain Fellowship to a University of Toronto professor who will write a book on the post-war origins of multiculturalism in Canada and its effects on immigrant and refugee women.

# Voices and values

Individual federal departments and agencies chose a number of innovative ways to encourage the participation of Canadians in efforts to build a better Canada.

Activities ranged from Round Tables and research projects to community consultations and focus groups.



#### Far-reaching services

Health Canada was especially active, working closely with organizations and individuals representing the four designated groups to create programs and services that were both effective and far-reaching. The AIDS issue was at the centre of several Health Canada initiatives. For example, in 1998-99, the Laboratory Centre for Disease Control collected and analysed data on HIV and AIDS among ethnocultural communities. The data, now available on the Health Canada Web site, supports policy and program development under the department's Canadian Strategy on HIV/AIDS.

Health Canada's B.C./Yukon Region, working with the Asian Society for the Intervention of AIDS, actively supported the Asian Men Who Have Sex with Men outreach education program. Regional staff collaborated with a number of local organizations to conduct outreach and peer support programs. In addition, culturally-specific and language-appropriate HIV/AIDS information was provided to mainstream organizations and the Asian community at large.

Efforts were also made to increase the distribution of materials on HIV/AIDS. In 1998-99, Health Canada provided financial support to the Canadian HIV/AIDS Clearinghouse to collect, produce and disseminate information on HIV protection, care and support.

Through its Canadian Strategy on HIV/AIDS, Health Canada also provided financial assistance for research, surveillance, prevention, care and treatment. Included is support for people infected with HIV and their caregivers, families and friends. Among those helped were community-based organizations. For example, in addition to the initiatives in the B.C./Yukon region, funding was provided to the Asian Community AIDS Services and the Alliance for South Asian Prevention in Toronto to examine the legal, ethical and human rights challenges facing persons living with HIV/AIDS.

#### Focus on minority women's health issues

Through its Centres of Excellence on Women's Health Program, Health Canada is also addressing the needs and concerns of immigrant and refugee women. Specifically, it is looking at barriers to health care for visible minority populations. At the British Columbia Centre of Excellence on Women's Health, a study was developed to measure the barriers experienced or perceived by visible minority immigrant women in attempting to access health care services.

Health Canada also took action on an emerging women's health issue. With the assistance of the working group, the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women in Canada



produced a manual about female genital mutilation. Called Female Genital Mutilation: Workshop Manual, the publication is aimed at health professionals and other technical and community advisors. It is a resource for organizations and groups interested in educating their communities about the issue. The Women's Health Bureau chairs the federal interdepartmental working group on female genital mutilation. Its purpose is to inform and educate, and to prevent the practice from being performed in Canada.

#### Health on other fronts

In Nova Scotia, a number of projects focused on the incidence and treatment of cancer in Afro-Canadian men. Through the Population Health Fund, Health Canada provided financial support to the Nova Scotia Division of the Canadian Cancer Society to look at how breast cancer programs could be made more accessible to the province's African-Canada community. And the department's Adult Health Division worked with the Canadian Prostate Cancer Network to provide prostate cancer information to Afro-Canadian men and their families in Nova Scotia.

In the B.C./Yukon region, Health Canada supported the Chinese Osteoporosis Prevention and Education project in creating and evaluating prevention and self-management programs for Mandarin and Chinese-speaking individuals. Similar initiatives may be developed for other Chinese-speaking communities in Canada.

The Canadian Association for Community Care (CACC) conducted a survey on community care and the needs of ethnocultural groups. The goal was to identify needs and gaps, then present options and recommendations. CACC's report, A Feasibility Study on Multicultural Community Care, was distributed to key stakeholders across the country.

Two projects were launched through the Canada Prenatal Nutrition Program and Community Action Program for Children: a visiting mothers program in three disadvantaged areas of Montréal targets the Haitian community while a project aimed at increasing awareness of the stages in a child's emotional, intellectual and social development is aimed at Indochinese. At the Mi'Kmaq

Child Development Centre in Halifax, a "train the trainer" program on fetal alcohol syndrome is specifically designed for Aboriginal peoples. Health Canada also collaborated with Statistics Canada in a study of cardiovascular mortality among Canadians of European origin, South Asians and Chinese.

As part of the International Year of Older Persons, a project was specifically targeted to ethnocultural seniors. Called Use and Misuse of Drugs by Ethnocultural Seniors: A Cross-Country Education Model by the Canadian Ethnocultural Council, it will deliver a cross-cultural model on the use of medication by Canada's ethnocultural seniors and will develop intervention strategies when appropriate.

Younger Canadians were also singled out by Health Canada. Its Aboriginal Head Start Program was expanded to the on-reserve First Nations and Inuit population. The program encourages and supports the well being of children (agcd 0-6), individuals and families through community interaction and approaches which create an environment for positive learning, school readiness, and early identification of children at risk and those with special needs.

#### Crime prevention at the local level

The Department of the Solicitor General of Canada, in partnership with the National Crime Prevention Centre, worked with communities across Canada in the past year to develop and implement local crime prevention initiatives. At the same time, the department collaborated with the Department of Justice and its provincial counterparts to address diversity and equality issues such as hate crime. It is developing a mechanism to screen potential legislation for unintended adverse impacts upon minorities, women and Aboriginal peoples as well as a short-term criminal law reform package to promote equality in the criminal justice system.

Under the Aboriginal Community Corrections Initiative, Aboriginal peoples are assuming greater control over community corrections through pilot projects such as the Mnjikaning First Nations' Biidaaban process. Biidaaban is a holistic, community-based design that fuses traditional Aboriginal and modern therapeutic methods to assist in healing those affected by sexual and other forms of abuse. Biidaaban works to restore the balance within the community without the use of punishment.



The Correctional Service of Canada now requires each institution to have a citizen advisory committee that includes individuals of various origins. In 1998-99, the Quebec Region established a regional ethnocultural advisory committee made up of individuals of various ethnic backgrounds. Also in the past year, the Prairie region was identified as a key player in the establishment of a series of multicultural outreach projects to network with visible minorities. The project will be initiated in Edmonton and Winnipeg as these centres have a significant diverse ethnic population. Also in the Prairie Region, the Phoenix Multicultural Council, made up of staff members, inmates and members of the Prince Albert community, continued its effective role at the Saskatchewan penitentiary where it has been operating since 1992.

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) has introduced dedicated responsibility centres to focus solely on the effective promotion of police-community relations.

Responsibilities range from crime prevention—through school liaison and community interaction—to neighbourhood watch, community counselling and victim services. All RCMP divisions are involved in ongoing interactive workshops with the communities they serve, including racial and ethnic communities and Aboriginal communities.

Along with other major police organizations in Canada, the RCMP is increasingly involved in the prevention and control of hate crimes. The RCMP is an active participant in the relevant committees of the Canadian Association of Chiefs of Police, the Canadian Centre for Police-Race Relations as well as many local initiatives. It regularly contributes to the national and local initiatives of B'nai Brith, a leader among organizations focussed on this important issue.

At the National Parole Board, three of the five regional offices are consulting various Aboriginal communities to determine how Aboriginal offenders can be assisted in the NPB hearing process. This consultation process not only provides NPB staff with an opportunity to learn about the diversity in Aboriginal communities, it gives community representatives the chance to learn more about the work of the Board.

The Board has provided Elder-assisted hearings in the Prairie region since 1992 and in the Pacific since 1996. Three other regions are now developing regional models of assisted hearings through consultation with Aboriginal people and communities.

Elections Canada is developing a consultation plan that would involve meeting with representatives of the Canadian Ethnocultural Council to establish partnerships with Canada's largest ethnocultural communities. Elections Canada will also meet with associations representing the top 20 non-official home languages, as per the 1996 census, to ensure that education and communications materials are available to voters for the next federal event.

#### Opening doors to Canadians

A number of organizations opened their doors to Canadians in 1998-99. The National Energy Board promotes safety, environmental protection and economic efficiency in the interest of the Canadian public. Hearings are open to the public and all interested parties are encouraged to intervene and express their views or the views of the organization they represent. The board's values centre around building relationships, internally and externally, that are based on trust, honesty and mutual respect. The Canadian Transportation Agency ensures that Canadians of all ethnic origins have fair and equitable opportunities to voice their concerns or agreement with decisions by Canadian transportation carriers through various informal and formal mechanisms, including public hearings.

The Atomic Energy Control Board (AECB) expanded its public notification and consultation activities related to the Board's regulatory and licensing process. Proposals for licensing actions were routinely distributed to local officials, interest groups and organizations. Through notices published in local newspapers, the public was given the opportunity to make its views known. Once again, the five-member Board held meetings in communities that have a special interest in one or more nuclear facilities. Visits were conducted in Kincardine, Ontario (Bruce Nuclear Power Development facilities); Saskatoon, Saskatchewan (uranium mines in northern Saskatchewan); and Oshawa, Ontario (Pickering and Darlington Nuclear Generating Stations).

#### Inroads into diversity education

Federal departments and agencies continued to make inroads in diversity education activities for their



employees in the past year. Some 80% of Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) employees, for example, attended training sessions in diversity awareness as of 1998-99. The sessions achieved two goals. First, they built employee awareness of the principles and practices that foster an inclusive and respectful work environment. Second, they served as a recruitment tool to increase membership in diversity committees.

CMHC is another example where many tools were employed to foster a work environment that understands and respects diversity. These included orientation sessions, an *Elimination of Racism* awareness campaign, articles in various publications, the inclusion of diversity messages in its corporate values and recruitment activities, and diversity committee activities such as video presentations and stickers attached to pay stubs.

Similarly, Agriculture and Agri-Food Canada approved an internal communications campaign entitled Welcoming Diversity: A Shared Responsibility. The campaign sensitizes staff about the need to enhance diversity within the department. Meanwhile, the Department of National Defence (DND) reported that most of its employees have now taken the department's Standard for Harassment and Racism Prevention course. DND also continued to carry out an array of workshops and training programs that promoted a positive climate for diversity, including a program delivered to the Land Forces' entire chain of command.

And the Department of Indian and Northern Affairs (IANA) carried out various activities to promote policies, programs and practices that enhance understanding and respect for diversity. For example, the Department undertook First Nation and Inuit awareness workshops to sensitize employees. And it continued to carry out its blueprint for enabling Aboriginal contributions to Canada's continuing evolution: Gathering Strength: Canada's Aboriginal Action Plan. The plan is helping to strengthen Aboriginal governance, communities, people and economies, and the Department's financial and other relationships with Aboriginal peoples.

The National Capital Commission organized a special summit to solicit young Canadians' input into the commission's millennium programming. The Future Trek Youth Summit garnered the opinions of 50 young people from diverse backgrounds, including Aboriginals and youngsters from various linguistic minorities. And Parks Canada established an Aboriginal Affairs Secretariat to encourage consultation with Aboriginal peoples on various issues, including interpretation and public education programs, and economic opportunities in national parks and historic sites. The Secretariat is staffed by Aboriginals.

#### Progress on the silver screen

The National Film Board of Canada (NFB) launched two new initiatives to help minority filmmakers. The Reel Diversity Documentary Competition enables filmmakers of colour to "move into the broadcast marketplace" by producing a documentary. In its first year, the competition was won by filmmaker Ann Shin, whose production We Can Fix That For You explores the phenomenon of Asian Canadians seeking surgery to make their eyes look "Western."

The NFB's Cultural Diversity: First Documentary Works Program is developing new talent from Francophone visible minority communities. Meanwhile, a formal evaluation of NFB's Aboriginal Filmmaking Program concluded that the program is fostering growth and development in the Aboriginal film community, thereby contributing to Canada's artistic evolution. The Program has been renewed until 2002.

Status of Women Canada (SWC) funded a number of initiatives addressing the concerns of immigrant, ethnocultural and visible minority women. The initiatives tackled three areas: improving the economic status of women, eliminating violence against women, and helping women to achieve social justice. By providing the necessary funds to the Third Avenue Resource Centre in Montréal, the SWC encouraged and supported the leadership of immigrant and visible minority women in community affairs. The program teaches women about the education system, decision-making processes, public speaking and facilitation techniques. As a result, this SWC-funded initiative is helping the women to participate in school parent associations and the boards of community centres. In Kitchener-Waterloo, Ontario, a SWC-funded program at the World Wide Opportunities for Women is assisting young ethnic women to become trainers in schools, cultural groups and among their peers, on issues surrounding violence against women.



#### Consultations and feedback

Canadians from diverse origins are key participants in federal departments' and agencies' consultations on policies, programs and practices. For example, the Canadian Race Relations Foundation consulted widely with diverse stakeholders from community groups, Aboriginal organizations, the education sector and elsewhere on the key issues that guide the Foundation's program development.

Similarly, the Department of Agriculture and Agri-food Canada carried out program and policy consultations with a broad range of stakeholders. These groups included Aboriginal peoples, cooperatives that are often based on shared ethnic or cultural backgrounds, industry groups representing views of certain ethnic or cultural groups, and marginalized, often remote, rural communities.

The Department of National Defence, meanwhile, continued to consult with diverse organizations and individuals through Defence Advisory Groups representing Aboriginals and members of visible minority groups. These groups advised DND on key issues, including recruitment, training and development, and career progression. They also helped DND open dialogues with external organizations such as the Assembly of Manitoba Chiefs and the Assembly of First Nations.

At the Canada Council for the Arts, culturally diverse Canadians participated in the Council's advisory and peer-assessment committees. These Canadians contributed to a national dialogue on the arts, advised the Council on how diverse Canadians respond to programs and policies, and informed the Council on current issues in diverse artistic communities. Some 20% of committee participants were visible minority and Aboriginal peers. The Council also solicited input from diverse Canadians by assigning its personnel to participate in events in a wide range of culturally diverse communities across Canada.

Natural Resources Canada (NRCan) fostered Aboriginal contributions to regulatory decision making processes and economic development in rural Canada. It accomplished this primarily by providing an inventory on the use of traditional knowledge in regulatory and land-use decision-making. Specifically, NRCan produced a

brochure, Traditional Knowledge: Building Bridges Between Generations and Cultures—Creating Better Resource Management Decisions. NRCan also created an inventory of impact and benefits agreements, and a database on Aboriginal participation in mineral-resource activities and their social and environmental impacts.

NRCan also established and renewed a number of partnerships:

- The First Nations Forestry Program, jointly funded by Indian and Northern Affairs;
- The Waswanipi Cree Model Forest, where Cree values and goals determine the methods of forest management, research and technology; and
- The creation of a new database to help people in Baffin Island and Melville Peninsula develop their economies and mineral resources. NRCan worked with government partners and the Qiqiktaaluk Corporation.

#### Contributing, one person at a time

Individual Canadians of diverse cultural origins welcomed the opportunity to contribute to Canada's well-being in 1998-99. Many played key roles in federal initiatives involving other countries and cultures.

For example, an AAFC employee of Chinese origin was indispensable in furthering Canada's economic relationship with China. This employee worked with agriculture officials in China to promote exports of Canadian agrifood products to the country. In Hong Kong, the employee worked to promote exports of Canadian ginseng and related products.

Another AAFC employee of Chinese origin made valuable contributions at the Canada-China Business Council annual meeting in Beijing. The employee played a pivotal role in helping to connect Canadian agri-food companies with potential Chinese business partners. In southern Alberta, a worker was recruited from within the province's Mexican Mennonite Community to develop culturally-appropriate health promotion activities for the community.



And during the Kosovo crisis, a number of Health

Canada employees with Albanian language skills stepped forward to assist in communications with refugees.

The Farm Credit Corporation (FCC) was active in its commitment to strengthen rural Canada by supporting community organizations that work in farm communities. In 1998, FCC approved the creation of a Community Relations Program, one of whose goals is to strengthen the relationship between FCC and its clients and potential clients by ensuring its positive presence in all client communities, and facilitating civic participation in appropriate activities.

### Enhancing the knowledge of Canadians

In the past year, the Canadian Human Rights Commission (CHRC) continued to enhance an understanding of human rights and diversity through a range of promotion and outreach activities. Meetings, interviews, conferences and speeches afforded CHRC staff the opportunity to raise awareness of the role of the CHRC and the legislation it administers. Commissioners and staff in the CHRC's regional offices and at headquarters met with

ethno-cultural minority groups throughout the year and participated in activities planned by these groups. The Chief Commissioner, meanwhile, held roundtable discussions with community groups across the country.

The Canadian Environmental Assessment Agency sought to incorporate environmental assessment into the decision making processes on Aboriginal lands and Indian reserves. The Agency is working with Aboriginal peoples to develop alternatives that will reflect the accountability outlined in self-government and land claims instruments. The Agency continued to encourage public involvement in environmental assessment by providing and promoting opportunities for public participation. In 1998-99, such opportunities included class screenings, comprehensive studies, mediation and panel reviews, and a participant funding program designed to encourage interested individuals and special groups to take part in key stages of the review process by a mediator or a panel.

In 1998-99, the Agency conducted research on how to incorporate traditional ecological knowledge into environmental assessments. Aboriginal peoples are asked about how they wish to be consulted during the research and data collection phase. Then, based on this advice, they are asked how traditional ecological knowledge might be used in environmental assessments.

# Index of Federal Departments and Agencies

Agriculture and Agri-Food Canada
Agriculture Museum
Atlantic Canada Opportunities Agency
Atomic Energy Control Board23, 33
Business Development Bank of Canada
Canada Council for the Arts
Canada Economic Development for Quebec Regions
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada-Nova Scotia Offshore Petroleum Board
Canada Post Corporation
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Canadian Centre for Management Development
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Commercial Corporation
Canadian Environmental Assessment Agency
Canadian Food Inspection Agency
Canadian Forces
Canadian Heritage
Canadian Heritage Information Network
Canadian Human Rights Commission
Canadian International Development Agency
Canadian Museum of Civilization
Canadian Race Relations Foundation
Canadian Space Agency
Canadian Transportation Agency
Canadian Wheat Board
CBC/Radio-Canada24



Citizenship and Immigration Canada	. 14, 15, 16, 29
Correctional Service of Canada	12, 17, 33
Department of Justice Canada	11, 32
Elections Canada	. 11, 14, 15, 33
Environment Canada	12
Export Development Corporation	17
Farm Credit Corporation Canada	20, 36
Hallifax Port Authority	10, 17
Health Canada	. 23, 31, 32, 36
Human Resources Development Canada	1, 14, 15, 19, 20
Indian and Northern Affairs Canada	. 20, 21, 34, 35
Industry Canada	. 14, 15, 24, 30
National Archives of Canada	10, 15
National Arts Centre	27
National Aviation Museum	17, 29
National Capital Commission	29, 34
National Defence	34, 35
National Energy Board	33
National Film Board of Canada	1, 16, 21, 28, 34
National Gallery of Canada	
National Library of Canada	28
National Museum of Science and Technology	17, 29
National Parole Board	16, 33
National Research Council	21, 22
Natural Resources Canada	20, 22, 35
Parks Canada	20, 26, 34
Public Service Commission of Canada	17, 22, 23
Public Works and Government Services Canada	11
Revenue Canada	2, 16, 20, 21,22
Royal Canadian Mounted Police	1, 16, 17, 20, 33
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada.	12, 30
Solicitor General of Canada	17, 23, 32
Snort Canada	10.24



Standards Council of Canada	17
Statistics Canada	3
Status of Women Canada	3
elefilm Canada11.	21
ransport Canada	2
ransportation Safety Board of Canada	30
Western Economic Diversification Canada	2

The following departments, agencies and Crown corporations also submitted reports on their activities with respect to the requirements of the Canadian Multiculturalism Act.

Atomic Energy of Canada Limited

Bank of Canada

Canada Deposit Insurance Corporation

Canada Lands Company

Canada-Newfoundland Offshore Petroleum Board

Canadian Human Rights Tribunal

Canada Industrial Relations Board

Canada Information Office

Canadian Museum of Nature

Canadian Security Intelligence Service

Cape Breton Development Corporation

Civil Aviation Bureau

Defence Construction (1951) Limited

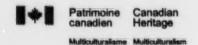
Department of Foreign Affairs and International Trade

**Enterprise Cape Breton Corporation** 

Fisheries and Oceans Canada



Great Lakes Pilotage Authority Immigration and Refugee Board of Canada International Development Research Centre Laurentian Pilotage Authority Canada Medical Research Council Montréal Port Authority National Battlefields Commission National Round Table on the Environment and the Economy Natural Sciences and Engineering Research Council Office of the Commissioner of Official Languages Pacific Pilotage Authority Canada Privy Council Office **Royal Canadian Mint** St. Lawrence Seaway Management Corporation St. John's Port Authority Via Rail Canada Inc.



Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 1998-1999



MULTICULTURALISME Respect Égalité Diversité



# Rapport annuel sur l'application de la

Loi sur le multiculturalisme canadien

1998-1999



Ministère du Patrimoine canadien Février 2000



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales.

Il vise, également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent être considérées comme une interprétation juridique.

Cette publication est disponible en médias de substitution.

Pour obtenir d'autres exemplaires, prière de s'adresser au :

Programme du multiculturalisme Ministère du Patrimoine canadien Ottawa (Ontario) K1A 0M5

Téléphone :

(819) 953-1970

Télécopier :

(819) 997-0880

ATS:

(819) 997-3123

multi\_canada@pch.gc.ca

Ce document est aussi disponible sur le réseau Internet, à la rubrique :

"Quoi de neuf" http://www.pch.gc.ca

O Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2000 No de catalogue Ci95-1/1999

ISBN 0-662-64670-3



#### PRIME MINISTER . PREMIER MINISTRE

#### Avant-propos du Premier ministre

Lorsque nous repensons aux moments marquants du XX\* siècle, nous pouvons tous être très fiers des réalisations du Canada. Notre pays représente notamment pour le monde entier un exemple de prospérité et de coexistence pacifique entre peuples de nationalités, de cultures et de religions différentes. Cela constitue une réalisation digne de mestion au terme d'un siècle marqué par les plus terribles excès d'intolérance raciale, refigieuse et ethnique.



Le multiculturalisme représente la manière canadienne de faire les choses. Ici, les différentes cultures peuvent s'épanouir ensemble. Nous reconnaissons que la diversité est une force. Nous partageons une ferme volonté de régler les divergences dans l'intérêt commun. Nous avons développé l'aptitude à réfléchir ensemble et à régler les problèmes dans un esprit de respect mutuel. Voilà autant de qualités que reflète notre politique du multiculturalisme.

Le Canada est un État multiculturel, et si de nombreux autres pays sont constitués de populations diverses, le Canada est la seule société diverse et onhésive, où aucune culture n'en domine une autre. Cette diversité n'est peutêtre pas la voie la plus facile vers l'unité nationale, mais elle possède le grand avantage d'encourager chaque citoyen à s'intégrer à la société tout en préservant son identité culturelle.

La politique du multiculturalisme sert au mieux les Canadiens, les Canadiennes et le Canada. Elle aide chacun d'entre nous à affirmer fièrement nos origines et à conserver tous nos liens avec le reste du monde. En tant que société, nous préservons notre diversité culturelle, ce qui a notamment pour effet de stimuler la créativité et l'impovation. Au chapitre de l'économie mondiale, cette diversité renforce nos liens commerciaux avec les autres pays. En même temps, le multiculturalisme fait ressortir ce qui nous unit. Nous ne sommes pas unis parce que nous avons la même couleur de peau, parlons la même langue ou pratiquons la même religion. Nous sommes unis en tant que Canadiens et Canadiennes, au-delà de nos différences, parce que nous souscrivons aux mêmes voleur fondamentales: des valsurs de générosité, de compassion, d'entraide, de liberté, d'égalité, de justice, de essponsabilité et de respect face à la dignité individuelle, aux droits de la personne et au principe de la primauté du droit.

Comme société, nous sommes bien conscients des défis auxquels nous sommes confrontés. Le respect de nos valeurs nous engage à déployer tous les efforts afin que chaque citoyen canadien puisse participer pleinement à la vie collective. Notre vision de l'avenir doit être celle d'un Canada dans lequel tous ont une chance égale d'apprendre, d'avoir de bonnes perspectives d'avenir, de fonder un foyer et une famille et de profiter de la vie. La aussi, le multiculturalisme aide à combattre les préjugés et la discrimination, et fortifle les institutions, les organisations et les groupes communautaires qui sont au service des citoyens de toutes conditions sociales.

Le multiculturalisme caractèrise le Canada en tant que nation qui, non seulement veille de façon équitable sur tour ses citoyens, mais croit que la préservation du caractère unique de chacus est la promesse d'un meilleur avenir pour teus. À l'aube d'un siècle nouveau, sotre capacité à harmoniser la diversité culturelle, et à prospérer à travers elle, constitue un phare d'espoir dans un monde toujours aux prises avec le violence ethnique, religieuse et raciale. Le multiculturalisme fait du Canada un leader de la promotion de la paix et de la sécurité humains, et un exemple dont le monde entier peut s'inspirer.

Jean Chritim



Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)

Ottswa, Canada K1A 0M5

Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson Gouverneure générale du Canada Rideau Hall 1, promenade Sussex Ottawa (Ontario) K1A OA1

Madame la Gouverneure générale,

J'ui le plaisir de vous faire parvenir le onzième rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme* qui doit être déposé au Parlement conformément à l'article 8 de la *Loi*. Le rapport porte sur l'exercice financier 1998-1999.

Je vous prie d'agréer, Madame la Gouverneure générale, l'hommage de mon profond respect.

L'honorable Hedy Fry, C.P., députée

#### Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)



Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)

Ottowa, Canada K1A 0M5

#### Introduction par la secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

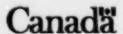
Dans cette économie du XXI' siècle fondée sur le savoir, où les individus sont la clé de la productivité et de la compétitivité d'une nation, le multiculturalisme canadien constitue sa ressource la plus précieuse. Elle favorise de nouvelles manières de penser, stimule l'innovation et la créativité. Elle nous aide à tisser des liens avec le reste du monde, à une époque où les emplois et la croissance dépendent plus que jamais du commerce mondial et des investissements. Ces liens nous permettent d'être plus influents sur la scène internationale, lorsque nous nous efforçons de participer aux réformes sur le plan humanitaire et de combattre ce qui menace la sécurité humaine.



Toutefois, les Canadiens et les Canadiennes apprécient surtout la diversité ethnoculturelle pour son apport à notre qualité de vie. Elle ajoute du piquant à nos vies. Elle enrichit l'expression culturelle. Elle nous fait connaître des perspectives et des points de vue différents. Elle contribue à faire de nous des « penseurs universels » et renforce notre engagement envers nos valeurs communes. Elle nous invite à surmonter nos préjugés et à trouver d'autres façons de résoudre les problèmes. Elle nous aide à découvrir de nouveaux moyens plus officaces de travailler dans l'intérêt commun.

C'est dans cet esprit que je suis heureuse de présenter le 11° Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Cette année, nous adoptons une nouvelle approche pour rendre compte des progrès réalisés dans notre mise en valeur des effets de la politique canadienne du multiculturalisme : en édifiant un Canada plus fort et plus uni, en réalisant une économie dynamique, en établissant des communautés plus sûres et en assurant la place du Canada sur la soène mondiale.

Plus que jamais auparavant, le gouvernement fédéral cherche à devenir partenaire d'autres gouvernements, établissements, entreprises, associations et groupes bénévoles. De nouveaux partenariats engendrent de nouvelles idées. Le travail conjoint de diverses organisations qui s'attaquent à des problèmes communs renforce les collectivités. Le présent rapport reconnaît



la portée de cette collaboration et met en relief quatre secteurs où bien du travail est accompli grâce aux efforts collectifs de chefs d'entreprises, de bénévoles, de chercheurs, d'étudiants, d'éducateurs, de fonctionnaires et de citoyens qui se sentent concernés. C'est grâce à cette collaboration que nous sommes capables de régler nos divergences, d'éliminer les obstacles engendrés par le racisme, l'intolérance et la haine, et d'aider davantage de Canadiens et de Canadiennes à se sentir pleinement intégrés dans la société.

La Loi sur le multiculturalisme canadien demeure aussi pertinente aujourd'hui qu'en 1988, au moment de son adoption à l'unanimité par le Parlement du Canada. La Loi stipule que, peu importe leur race, leur religion, leur origine ou leur origine ethnique, tous les Canadiens et toutes les Canadiennes devraient avoir les mêmes chances de participer à la vie économique, sociale, culturelle et politique du Canada. Les données démographiques concernant la population du Canada ayant changé, la politique de multiculturalisme est devenue plus horizontale, travaillant avec les ministères et organismes afin de déterminer les différents besoins des Canadiens et avec les communautés afin de développer le potentiel et les outils dont elles ont besoin pour surmonter les obstacles que créent les différences.

Nous constatons maintenant qu'avec l'augmentation des conflits ethniques dans certaines parties du monde, notre politique nationale de multiculturalisme suscite l'intérêt sur la scène internationale. D'autres pays conçoivent la valeur du multiculturalisme comme un moyen de faire face aux défis complexes de la diversité. Le multiculturalisme, qui est surtout ancré dans l'intégration plutôt que dans l'assimilation, dans les négociations comme moyen de régler les conflits, est de plus en plus perçu comme un outil pratique pour promouvoir la paix et le sécurité humaine sur la scène mondiale.

00000m

L'honorable Hedy Fry, C.P., députée

## Table des matières



Avant-propos du très honorable Jean Chrétien
Introduction de l'honorable Hedy Fry
Le multiculturalisme—La diversité fait notre force
La diversité dans nos centres urbains : les EthniCités du Canada
Pratiques exemplaires
L'accès aux services du gouvernement fédéral
Participation au marché du travail
Promotion de la diversité
Points de vue et perspectives
Index

#### 444

## Le multiculturalisme— La diversité fait notre force

La diversité a été dès le début l'une des forces agissantes dans le développement du Canada. Au moment de la colonisation européenne, on comptait au-delà de 56 nations autochtones différentes s'exprimant dans plus de 30 dialectes distincts. En outre, les colons francophones, puis anglophones, qui se sont établis au pays formaient dans bien des cas des collectivités possédant chacune leur spécificité culturelle. Depuis la Confédération, plus de 14 millions de gens ont immigré au Canada, d'abord depuis l'Europe, puis progressivement de toutes les parties du globe, ce qui a accru de façon exceptionnelle la diversité ethnique, raciale et religieuse de la population canadienne.

Le Canada se distingue de la plupart des pays par la façon dont les différences au sein de sa population ont non seulement été acceptées, mais sont aujourd'hui reconnues comme une force en soi. La diversité ethnoculturelle du Canada engendre un amalgame riche et productif d'idées et de perspectives qui font la promotion de la créativité, de l'innovation et de la « réflexion mondiale ». Les nombreuses origines ethniques et nationalités différentes qui composent notre peuple font en sorte que, à titre de nation commerçante dans l'économie mondiale, nous possédons des liens inestimables avec toutes les parties du monde. Toutefois, c'est dans l'édification d'une société paisible et harmonieuse que la diversité joue son rôle le plus dynamique. Elle nous amène à nous adapter et à établir des rapports les uns avec les autres en dépit de nos différences, ce qui favorise la compréhension, la souplesse et les compromis. Une telle situation élargit nos horizons, nous rend capables d'accepter différents points de vue et de trouver diverses manières de résoudre les problèmes. C'est l'une des raisons pour lesquelles le Canada s'est imposé sur la scène mondiale comme un médiateur habile dans la promotion de la paix internationale et de la sécurité humaine.

#### La constitution du cadre de la diversité canadienne : le rattachement des Canadiens et des Canadiennes à leurs collectivités

Le rapport innovateur de la Commission royale d'enquête (Massey-Lévesque) sur l'avancement des arts, lettres et sciences au Canada, publié en 1950, a été le premier à faire état de l'opinion selon laquelle le maintien, voire la célébration de la diversité, pouvait être bénéfique pour une société. Il soulignait également le fait que les différences culturelles n'avaient pas à être préjudiciables à l'unité canadienne. Depuis ce temps, les commissions, les lois, les modifications constitutionnelles et les décisions de la Cour suprême ont façonné et réaffirmé un modèle ou cadre de diversité canadien unique ancré dans le bilinguisme et le multiculturalisme. Au nombre des lois nationales importantes, mentionnons la Loi sur les langues officielles, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Charte canadienne des droits et libertés et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elles constituent l'assise d'un cadre de diversité qui a aidé à faire du Canada l'une des sociétés les plus pacifiques, tolérantes et ouvertes qui puissent exister.

La première forme de soutien expressément accordé au multiculturalisme a eu lieu en 1971, alors que le Canada est devenu le premier pays au monde à adopter une politique officielle sur le multiculturalisme. Moins de dix ans plus tard, le caractère multiculturel du Canada acquérait une reconnaissance constitutionnelle dans l'article 27 de la Charte canadienne des droits et libertés, qui venait d'être adoptée. On y précise ce qui suit à l'intention des tribunaux : « Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens. »



En 1988, le Parlement adoptait la Loi sur le multiculturalisme canadien, qui énonce des objectifs stratégiques visant à ce que les individus et les collectivités de toutes origines jouissent d'une participation entière et équitable dans la société; à éliminer la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur et la religion; à favoriser une meilleure compréhension interculturelle; à promouvoir le multiculturalisme; et à préserver le patrimoine multiculturel canadien. La Loi oblige toutes les institutions gouvernementales du Canada à jouer un rôle de premier plan dans la promotion du multiculturalisme en tenant compte du caractère multiculturel du Canada dans leurs politiques et pratiques et en rendant leurs programmes et services accessibles et mieux adaptés à tous les citoyens du pays. Afin d'obtenir de sa part un comportement responsable, la Loi exige du gouvernement qu'il présente un rapport annuel au Parlement sur les progrès réalisés.

Pour donner tout son sens au concept de l'égalité des chances dans une société hétérogène, il faut davantage que des mesures constitutionnelles et législatives. La Loi sur le multiculturalisme reconnaît la nécessité de mettre en oeuvre des initiatives pour raffermir les collectivités, encourager le dialogue et aider les gens à surmonter les obstacles qui les empêchent de s'épanouir dans la société. De façon plus particulière, la Loi invite à faire des efforts pour rattacher les Canadiens et leurs collectivités de manière à « promouvoir la compréhension entre individus et collectivités d'origines différentes et la créativité qui résulte des échanges entre eux ». Le Programme du multiculturalisme canadien, administré par le ministère du Patrimoine canadien, vise expressément à aider les individus, les groupes et les organismes à poursuivre ces objectifs.

#### La promotion de l'égalité et la poursuite de l'excellence

À bien des égards, le Canada a toujours eu un caractère multiculturel. Le cadre de diversité qu'il a adopté a considérablement accru la capacité des Canadiens à exprimer leurs griefs, à faire valoir les dossiers relatifs à l'égalité et à la diversité et à faire pression pour provoquer le changement. Cet état de choses a eu une incidence marquante sur le développement de notre identité collective, sur notre façon de nous définir en tant que Canadiens. Un tel processus est souvent jalonné de désaccords et de débats. Cependant, même lorsque nous croisons le fer, notre foi collective dans les vertus d'une société intégrée où tous les membres devraient avoir le droit de contribuer du mieux qu'ils peuvent n'est jamais mise en doute.

Le Canada se présente fondamentalement comme une société à la fois diverse et cohésive, soudée par un ensemble de valeurs partagées qui incluent le respect de la dignité individuelle et de la primauté du droit, de la liberté, de la compassion, de l'équité et de l'égalité. En travaillant ensemble, nous finissons par mieux savoir ce qu'il nous faut faire pour que tous les Canadiens jouissent de chances égales de participer à la vie sociale, économique, culturelle et politique du pays.

Un regard sur l'avenir permet de se rendre compte que la vision canadienne d'une société hétérogène, cohésive et intégrée dans laquelle tous les membres peuvent participer de façon égale à toutes les facettes de la vie sera plus importante que jamais. La nouvelle économie mondiale, dans laquelle le Canada est partie prenante, met de plus en plus en relief les connaissances et les compétences dans le soutien de la productivité et de la richesse, et dans le maintien de notre niveau de vie. Chacun des membres de la société a son importance; mieux nous saurons veiller à ce que chaque Canadien jouisse des meilleures chances possibles de réaliser son plein potentiel et d'atteindre l'excellence, mieux nous nous en porterons en tant que collectivité.

Le racisme, la discrimination et l'intolérance sont autant d'obstacles qui compliquent chez les gens la quête du succès. À ce titre, ils représentent des entraves au développement et à la prospérité continus du Canada dans l'économie mondiale fondée sur le savoir. Les crimes haineux, la pire manifestation du racisme et de l'intolérance, représentent un obstacle à l'édification de collectivités vivant en harmonie et dans un climat sécuritaire. Les gouvernements jouent un rôle de première importance dans la lutte contre ces crimes.





#### L'atteinte d'une meilleure qualité de vie

Le Canada d'aujourd'hui est plus hétérogène qu'il ne l'a jamais été. Sa population de près de 30 millions d'habitants témoigne d'une composition culturelle, ethnique et linguistique qu'on ne trouve nulle part ailleurs. Nos programmes destinés à l'immigration et aux réfugiés continuent d'attirer annuellement environ 200 000 nouveaux venus de partout dans le monde.

À mesure qu'elle s'accentue, la diversité favorise de nouvelles possibilités. Nos rapports avec le monde se raffermissent grâce aux liens sociaux, économiques et culturels que des millions de Canadiens maintiennent avec leur pays d'origine. Des perspectives différentes et de nouvelles façons de comprendre les problèmes sont des attitudes propices à la créativité et l'innovation, ce dont nous avons besoin pour livrer concurrence dans l'économie mondiale. Cette capacité de réussir en tant que société pacifique, tolérante et bienveillante, dans un contexte où notre diversité s'intensifie, renforce notre influence internationale et fait de nous un ardent défenseur de la paix et de la sécurité internationales.

Cela dit, nous ne devons pas céder à la suffisance. Alors que la société canadienne continue à se modifier, il reste encore beaucoup à faire pour répondre adéquatement aux besoins et aux aspirations des peuples autochtones. Le racisme demeure un problème dans bien des villes et collectivités du Canada; dans certains cas, la situation est exacerbée par des conflits ailleurs dans le monde. Un marché du travail exigeant signifie que bon nombre de nouveaux venus trouveront difficile de décrocher un emploi même s'ils sont qualifiés. Les immigrants se concentrent de plus en plus dans les grandes villes, ce qui engendre des perceptions différentes de la diversité dans le Canada urbain et rural. Le rôle de plus en plus dominant que joue l'Internet dans notre économie et notre société nous amène à nous pencher sur de nouveaux obstacles à la participation, notamment en ce qui regarde l'accès à la technologie, la culture technologique, le revenu et la langue. Enfin, la mobilité accrue et les communications mondiales instantanées peuvent atténuer les liens que certains Canadiens éprouvent envers leur pays.

Pour que le Canada demeure fort et uni, il est plus important que jamais de créer le genre de société dans laquelle tous nos gens voudront vivre et envers laquelle ils voudront s'engager. Nous devons nous assurer que le Canada continue d'offrir à tous ses citoyens une qualité de vie sans égale, et il faut que nous prenions tous conscience, en tant que Canadiens, de la chance que nous avons.

Par conséquent, le gouvernement du Canada unit ses efforts aux administrations provinciales et territoriales, aux groupes communautaires, aux organismes sans but lucratif, aux entreprises et aux citoyens pour raffermir nos institutions, édifier des collectivités plus sécuritaires et solidaires et renforcer le sens des valeurs communes. À titre d'exemple, le gouvernement du Canada s'applique à créer une fonction publique fédérale plus représentative de la population hétérogène pour laquelle elle travaille. Il est à améliorer ses programmes du multiculturalisme, à élargir ses activités de lutte contre le racisme et à raffermir son soutien envers d'autres groupes minoritaires tels que les personnes handicapées afin d'aider plus de citoyens à surmonter les obstacles qui se posent à leur épanouissement dans la société. Bon nombre des nouvelles initiatives mises en relief dans le présent rapport impliquent une coopération des institutions, des groupes communautaires et des organismes ethnoculturels dans la poursuite de méthodes novatrices pour éliminer de tels obstacles et aider les individus à les surmonter. D'autres initiatives visent à promouvoir la sensibilisation à l'importance des questions de diversité dans la politique sociale, et à encourager la réalisation de recherches pour mieux comprendre les obstacles auxquels se heurtent certains des groupes de Canadiens.

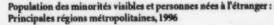
Le cadre de diversité du Canada témoigne de la conviction selon laquelle un but commun est mieux défendu lorsque les personnes sont traitées avec respect. Il reconnaît que le respect de la spécificité culturelle est intrinsèquement lié au sentiment qu'une personne a de sa propre valeur, ce qui est propice aux réalisations personnelles, à la participation et, en bout de ligne, à l'attachement au pays. Ce cadre et la politique canadienne sur le multiculturalisme permettent la mise en oeuvre d'un large éventail d'initiatives qui, en aidant les gens à s'épanouir, améliorent la qualité de vie de tous les Canadiens.

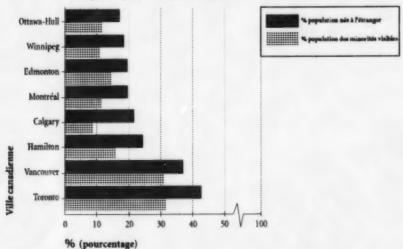
054 ( K 3 \*\*\*)

# La diversité dans nos centres urbains : les EthniCités du Canada

Une des caractéristiques les plus distinctives de la société canadienne est sa diversité de plus en plus marquée sur les plans ethnique, racial et linguistique. C'est dans les centres urbains que cette diversité ethnoculturelle connaît l'évolution la plus rapide. Il y a cependant, d'une ville à une autre, des différences considérables quant à la nature de ce changement. La diversité ethnoculturelle évolue à des rythmes différents et de diverses manières. Ces différences résultent d'interrelations complexes entre des facteurs tels que les types de peuplement des nouveaux arrivants au Canada, la répartition, la taille et l'accroissement naturel des communautés ethnoculturelles existantes, une baisse de la natalité ainsi que le vieillissement de la population.

Le terme « EthniCité » a été inventé pour décrire les grands centres urbains des pays développés où plus du tiers des résidants sont soit des immigrants récents soit des citoyens appartenant à des groupes ethnoculturels établis de longue date et dont les cultures et les origines sont assez différentes de celles de la majorité de la population. Le recensement de 1996 a dénombré près de 5 millions d'immigrants vivant au Canada, soit environ 17 % de la population totale. Sans compter les Canadiens autochtones, les minorités visibles représentent 11 % (3,2 millions de personnes) de la population adulte du Canada. Selon Statistique Canada, 89 % de tous les immigrants et 94 % des membres de minorités visibles habitent dans un centre urbain ou « région métropolitaine de recensement »¹, comparativement à 62 % de la population en général. Toronto, Vancouver et Montréal sont les villes où l'on trouve le plus grand nombre de membres de minorités visibles au Canada (1,3 million, 566 000 et 401 000, respectivement). Ces grandes villes canadiennes, dont environ le tiers des résidants ou davantage sont des immigrants ou des membres des minorités visibles, sont trois des « EthniCités » des pays développés.





<sup>\*</sup> EthniCity: Geographic Perspectives on Ethnic Change in Modern Change," Boston: Rowman & Littlefield Publishers Co., 1996

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Une « région métropolitaine de recensement » (RMR) est définie par Statistique Canada comme grande région urbaine (appelée noyau urbain ainsi que de régions urbaines et rurales adjacentes dont le degré d'intégration avec le noyau urbain est élevé. La population du noyau urbain d'une RMR compte au moins 100 000 habitants.



#### La croissance de la diversité ethnoculturelle transforme le paysage urbain du Canada

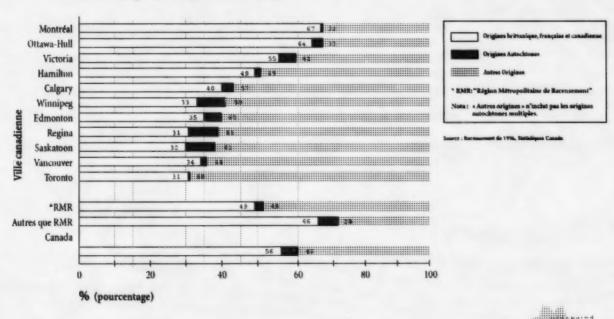
L'apport soutenu d'immigrants venant de partout dans le monde a fait que l'évolution de la diversité ethnoculturelle du Canada est aujourd'hui plus rapide que jamais auparavant dans l'histoire du pays. On prévoit que la diversité démographique et culturelle du Canada s'accentuera encore davantage dans le nouveau millénaire et que, dans l'ensemble de la population, la proportion de personnes adultes appartenant à une minorité visible aura doublé en 2016. En 2006, la population des groupes d'origines centraméricaine et sud-américaine, indochinoise, arabe, caraïbe, philippine et chinoise aura augmenté de 100 % par rapport à 1991 tandis que, durant la même période, la proportion des personnes se déclarant d'origine britannique ou française n'aura augmenté que de 6 % et de 8 %, respectivement.

En 1996, dans les régions métropolitaines de recensement, 48 % de la population a déclaré au moins une origine ethnique autre que britannique, française, canadienne ou autochtone, comparativement à la moyenne nationale de 40 %. Comme la croissance de la diversité culturelle se concentre dans les centres urbains, il s'ensuit que le Canada comptera de plus en plus d'« EthniCités » dans l'avenir.

Toronto est l'agglomération canadienne qui compte la population la plus diversifiée, affichant le plus haut pourcentage de résidants (68 %) déclarant des origines ethniques autres que britannique, française, canadienne ou autochtone. Viennent ensuite Vancouver (64 %) et cinq villes de l'Ouest canadien: Saskatoon, Regina, Edmonton, Winnipeg et Calgary. En outre, environ le tiers des résidants des régions métropolitaines de Montréal et d'Ottawa-Hull ont déclaré en 1996 des origines autres que britannique, française, canadienne ou autochtone. Bref, ces chiffres indiquent que la plupart des grandes villes canadiennes suivent la même tendance que Toronto et Vancouver et que la diversité ethnique de leurs populations s'accroît, même si ce n'est pas au même rythme.

1998-1999

Origines ethniques, Canada, 1996 : Certaines régions métropolitaines de recensement





#### Le caractère distinctif des EthniCités du Canada

L'évolution de la diversité culturelle confère aux villes canadiennes des caractéristiques ethnoculturelles très distinctes. La composition ethnoculturelle des villes canadiennes les plus diversifiées, si l'on considère l'utilisation de langues autres que les langues officielles, présente des différences considérables en ce qui concerne la taille de certains groupes ethniques. Par exemple, la proportion des personnes déclarant une origine italienne unique ou multiple est beaucoup plus élevée à Toronto et à Montréal qu'à Vancouver. Et même si ces trois grands centres urbains comptent des groupes d'o-

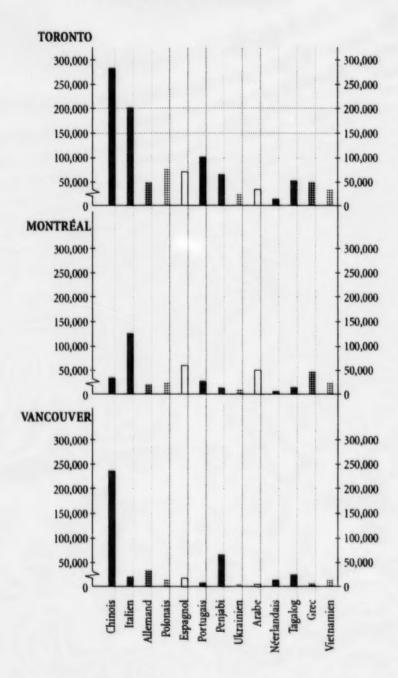
rigine chinoise, ceux-ci sont particulièrement concentrés à Vancouver et à Toronto, comparativement à Montréal. De la même façon, les Canadiens déclarant une origine allemande sont beaucoup plus nombreux à Toronto et à Montréal qu'à Vancouver.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, dans les régions urbaines de l'Ouest canadien, la proportion de personnes déclarant des origines ethniques ukrainiennes, scandinaves ou polonaises est beaucoup plus importante que celle des personnes d'origine italienne ou chinoise.

Les 8 origines ethniques (uniques et multiples) autres que britannique, française et canadienne les plus fréquemment déclarées : Certaines RMR canadiennes. 1996

lang selon la taille	1	2	3	4	5	6	7	8
Toronto	Italien	Sud-Asiatique	Chinois	Caraibe	Allemand	Portugais	Polonais	Juit
Nombre	414,310	359,475	359,450	243,850	224,525	161.685	161,000	156,300
Montréal	Italien	Caraibe	Arabee	Juif	Haitien	Allemand	Grec	Chinois
Nombre	220,935	100,915	96,240	89,905	71,055	60,765	54,505	51,135
Vancouver	Chinois	Allemand	Sud-Asiatique	Scandinave	Ukrainien	Hollandais	Italien	Polonais
Nombre	288,800	186,945	125,350	98,263	73,335	63,665	64,280	50,035
Saskatoon	Allemand	Ukrainien	Scandinave	Autochtone	Polonais	Indien A.N.	Norvégien	Hongrois
Nombre	64,775	34,385	21,455	18,160	12,850	12,860	13,450	4,250
Regina	Allemand	Ukrainien	Scandinave	Autochtone	Polonais	Indien A.N.	Norvégien	Hongrois
Nombre	60,845	23,055	16,740	14,570	10,810	10,540	9,090	6,935
Edmonton	Allemand	Ukrainien	Scandinave	Polonais	Asie de l'Est	Autochtone	Chinois	Hollandais
Nombre	156,175	118,175	58,820	31.710	45,975	44.130	42,195	39,813
Calgary	Allemand	Scandinave	Asie de l'Est	Ukrainien	Chinois	Hollandais	Polonais	Sud-Asiatique
Nombre	138,440	60,230	54,770	52,130	48,930	36,695	33,755	27,473
Halifax	Allemand	Hollandais	Autochtone	African-Black	Arabe	Italien	Scandinave	Libanai:
Nombre	38,350	14,400	7,800	6,155	5,355	4,625	4,430	3,735
Winnipeg	Allemand	Ukrainien	Polonais	Autochtone	Scandinave	Asie du S.E.	Indien A.N.	Meti: 26,285
Nombre	110,375	104,015	53,960	52,525	38,615	30,805	28,420	

#### Certaines langues non officielles utilisées, 1996 : Toronto, Montréal, Vancouver



Réponses uniques Source : Statistique Canada Recensement de 1996, Tableaux sur *Le Pays*  1998-1999



#### Accélération de la diversité culturelle dans les centres urbains

En examinant la diversité ethnoculturelle en fonction des groupes d'âge, force est de conclure que non seulement la diversité ethnoculturelle continue à évoluer suivant diverses tendances dans les villes canadiennes, mais qu'elle s'accentuera de plus en plus. Au fur et à mesure que la population du Canada vieillit et que de nouveaux immigrants continuent à s'établir essentiellement dans les grands centres urbains, la diversité ethnoculturelle est de plus en plus marquée dans les villes canadiennes, chacune se distinguant par une composition démographique qui lui est propre.

Selon les données du recensement de 1996, les jeunes—ceux qui ont 14 ans et moins—vivant dans les grands centres urbains du Canada forment le groupe de la population présentant la plus grande diversité ethnique. Plus de la moitié (53 %) de ces futurs chefs de file du pays ont des origines ethniques autres que britannique, française, canadienne ou autochtone. Cette proportion est cinq fois plus élevée au moins que la moyenne nationale, qui se situe à 10 %. À Toronto, la plus importante EthniCité du Canada, trois personnes sur quatre parmi les 14 ans et moins ont au moins une origine autre que britannique, française, canadienne ou autochtone. C'est aussi le cas d'environ 60 % ou plus pour la même cohorte d'âge dans les villes de Saskatoon, Edmonton, Regina, Winnipeg et Calgary.

Les régions métropolitaines de recensement affichent également une grande diversité ethnique dans la cohorte d'âge actif (15-64 ans). Au fur et à mesure que de nouveaux travailleurs immigrants s'ajoutent aux économies urbaines, la composition ethnique et raciale de la population active canadienne est de plus en plus diversifiée. En 1996, près de la moitié des personnes de 15 à 64 ans vivant dans les principales régions métropolitaines du pays ont déclaré des origines autres que britannique, française, canadienne ou autochtone.

Même si les aînés (personnes âgées de 65 ans et plus) forment la cohorte d'âge la moins diversifiée, la diversité

ethnoculturelle de ce segment de la population est plus marquée dans les grands centres urbains. C'est dans ce groupe d'âge que la différence entre les grands centres et les villes de plus petite taille est la moins grande, avec des proportions respectives de 41 % et de 38 %. Cela s'explique par le fait qu'on trouve, dans de nombreuses petites villes du pays, des résidants ayant des origines autres que britannique, française, canadienne ou autochtone, en raison des mouvements d'immigration de la première moitié du 20e siècle, soit à une période où l'économie axée sur les ressources orientait plus fréquemment les migrations vers les collectivités rurales.

### Tirer parti des avantages de la diversité

Des changements fondamentaux se produisent dans la composition ethnoculturelle de la population canadienne, particulièrement dans les agglomérations urbaines. Les jeunes constituant la génération la plus multiculturelle dans l'histoire du Canada, notre pays comptera de plus en plus d'EthniCités au 21' siècle.

La diversité ethnoculturelle touche toutes les facettes de la vie urbaine, des préférences et des valeurs des citoyens jusqu'aux infrastructures matérielles en passant par les comportements organisationnels. De nouvelles demandes de biens et de services culturels apparaissent dans des secteurs tels que le tourisme, l'alimentation, les médias et les arts. La diversité ethnoculturelle modifie les modes de communication, les pratiques religieuses, les contacts sociaux et la participation à l'activité politique. Chaque communauté ethnoculturelle laisse une marque distincte sur l'activité sociale, culturelle et politique de la vie urbaine.

La diversité ethnique et culturelle favorise un style de vie cosmopolite et une culture urbaine créative. Un éminent chercheur canadien, Northrop Frye, estime que cette dernière est un élément essentiel dans le développement de la personnalité propre d'une ville. « Une culture créative, écrit-il, doit être tout à fait perméable, se laissant pénétrer d'influences venant de partout dans le monde. » C'est assurément ce qui se passe dans les EthniCités canadiennes.



4

La diversité ethnoculturelle de la population canadienne évolue beaucoup plus rapidement dans les régions urbaines que dans les régions rurales, ce qui pourrait générer des tensions entre ces deux réalités. L'ethnicité n'est cependant pas un phénomène qui se manifeste uniquement dans les villes. On constate en effet que la diversité croissante de la population a des répercussions sur l'ensemble de la population.

Ces tendances démographiques soulèvent la nécessité de comprendre la nature des tensions que pourrait engendrer la diversité ethnoculturelle croissante, afin de permettre aux décideurs d'y répondre adéquatement. Au Canada, l'approche du gouvernement fédéral en matière de diversité consiste à assurer que les citoyens et citoyennes puissent contribuer pleinement à la société canadienne et à maintenir la « cohésion sociale » en développant des valeurs fondamentales communes, sans lesquelles une société démocratique perd la capacité de se gouverner.

À cette fin, sont mis en action un large éventuel de moyens, tels que les politiques favorinant l'égalisé des chances, la participation aux structures décisionnelles, et l'encouragement et l'aide apportés aux activités et son institutions qui favorisent l'expression, l'interaction et l'attachement. Le Canada deit continuer à pengresser dans cette vois s'il veut tirer pleissement parté de sa diversité ethnoculturelle croissante. De neuvenaux partenariats immresteurs devront être établis estre les divers ordres de gouvernement et entre des organisations à l'échelle nationale, régionale et locale. Mais d'fisse, d'abord et avant tout, que chaque Canadien et Canadienne continue à déployer l'énergie, le visies, la bonne volonté et les rapports de bon voisionage que commande cet idéal collectif.

64

DIVERSITÉ

# Pratiques exemplaires

Tous les ministères et organismes fédéraux déploient des efforts pour tenir compte de la Loi sur le multiculturalisme conodien dans leurs politiques, leurs programmes et leurs pratiques, bien conscients que ces efforts permettront de protéger les valeurs de respect, d'égalité et de diversité de tous les Canadiens et Canadiennes.

En 1998-1999, de nombreux ministères et organismes fédéraux ont mis sur pied, de leur propre chef ou de concert avec d'autres organisations, des initiatives particulièrement fructueuses en matière de multiculturalisme. On en trouve des exemples partout au Canada, dans de petits organismes comme dans des ministères importants, sur mer, sur terre, et même dans l'espace. Ces pratiques exemplaires exachent de vastes groupes autant que des particuliers. Certaines de ces mesures ont trait au functionnement interne des organisations, d'autres unt des répercussions sur l'ensemble de la population canadienne.

Le cointitière du Patrimoine canadien figure parmi les organisations les plus fermement engagées en faveur du multiculturalisme. Constituent l'une des 18 organisations comprises dans le persefeuille du Patrimoine canadien, le Ministère à travaillé cette acmée de concert avec les Canadiens afin de renlucer leur sentiment d'identité commune tout, en respectant leur diversité. Dans le cadre de ses programmes et de projets entrepris en collaboracon avec d'autres ministères, le ministère du Patrimoine canadien à continué de rechercher les mediants mayers pessibles pour éliminer les distacles et favoriser la participation de tous les conyens et citoyennes à la vie sociale, politique at culturelle du Canadie. Les succés enregistrés à cet égard au cours de l'année écoulée méritent une attention particstière, car ils témoignent de la détermination indéfectible du gouvernement d'édifier un pays uni, démocratique et sécuritaire. Ces pratiques exemplaires contribuent à promouvoir les valeurs canadiennes comme modèles pour faveriser la pais et la justice dans le monde.

Ces pratiques exemplaires sont en outre une source d'inspiration pour les autres ministères et organismes du gouvernement fédéral. Elles erientent l'action des personnes, des groupes et des organisations déterminés à préserver, à promouvoir et à renforcer le multiculturalisme au Canada.

#### La Diversité aux portes du Canada

Symbole impérissable de la diversité du Canada, le Quai 21-un quai du port de Halifax-a été l'un des projets les plus populaires et les plus passionnants de l'an dernier. Entre 1928 et 1971, ce lieu fut le point d'arrivée de quelque 1,5 million d'immigrants au Canada. Aujourd'hui, divers ministères et organismes fédéraux veillent à préserver ce témoignage de l'histoire canadienne. Par exemple, les Archives nationales et la Pier 21 Society ont entrepris un projet conjoint visant à informatiser et numériser l'index des dossiers d'immigration locaux couvrant la période 1925-1935. L'index sera distribué au Quai 21 et affiché sur le site Internet des Archives nationales. Les listes des noms des voyageurs et des nouveaux arrivants ont été fournies par Citoyenneté et Immigration Canada. De son côté, la Société du Port de Halifax a contribué à la création du Pier 21 Museum-dernier hangar de l'immigration existant su Canada-, qui a été inauguré le 1er juillet 1999. Des œuvres ont été offertes par le Musée des beaux-arts du Canada à titre de contribution su projet du Quai 21.

#### Partenariats pour mieux répondre aux besoins

Grâce à son Programme des centres d'escellence pour la santé des femmes, établi en 1996, Santé Canada a posé un jalon de plus en vue d'améliorer la santé des femmes en colligeant des renezignements et des données et en proposant des orientations à ce sujet. Ces centres ont été établis dans le but d'examiner des questions liées au système de santé, par exemple la réforme de la santé, les





méthodes de prestation des services de santé et le vécu des femmes face au système de santé. Les projets suivants, qui étaient en activité ou ont été menés à terme cette année, concernaient les besoins sanitaires des femmes immigrantes ou réfugiées :

- Obstacles aux soins de santé pour les immigrantes de minorités visibles a pour but d'évaluer les obstacles réels ou perçus auxquels font face les femmes immigrantes appartenant à une minorité visible.
   Des femmes d'origine vietnamienne, latino-américaine et africaine participent à cette étude.
- Corps torturés, âmes brisées s'intéresse au rétablissement psychologique des femmes réfugiées ayant été victimes de violence organisée.
- À l'écoute des femmes latino-américaines vise à combler le manque d'information concernant la santé et le mieux-être des femmes latinoaméricaines, parmi lesquelles plusieurs ont dû fuir la brutalité et les assassinats politiques.

Sport Canada, qui relève de Patrimoine canadien, a coprésidé et soutenu le Regrospernent des organismes contre le harcèlement et les abus dans le sport. Le regroupement, qui réunit plus de 40 organisations sportives et administrations gouvernementales, a publié un guide et établi un site Web à l'intention des associations et des clubs sportifs pour endiguer le harcèlement et l'abus. Le guide En parler!... Agir maintenant! leur offre des conseils et leur propose des moyens pour prévenir la violence et le harcèlement, y compris le harcèlement verbal à connotation raciste. Le guide est offert gratuitement au grand public sur Internet.

#### Faire passer le message

En 1998-1999, les ministères et organismes du gouvernement fédéral ont eu recours à divers médias pour promouvoir le multiculturalisme auprès de leur personnel et du public canadien. Par exemple, la Fondation canadienne des relations raciales a produit en partenarist avec TVOntario et La Chaîne Française (TFO) deux nouvelles vidéos éducatives sur le racisme à l'intention des écoliers canadiens. Grâce à une série de sketches, ces vidéos permettent de sensibiliser les jeunes de 8 à 12 ans à l'existence et aux conséquences possibles du racisme à l'école. On y encourage également les jeunes à discuter des problèmes de racisme et à exercer un esprit critique à l'égard de situations liées au racisme et à l'intolérance, dont ils peuvent être témoins autour d'eux.

Par ailleurs, l'Office national du film a produit cinq nouveaux films dans le cadre de son Programme de cinéma autochtone. Ces films ont pour titres: Okimah, Deep Inside Clint Star, Gift of the Grandfathers, Silent Tears et Singing our Stories. Six autres productions seront complétées en l'an 2000. Au cours de ses trois années d'existence, le Programme de cinéma autochtone a permis d'entreprendre la production de 21 films. Et dans la dernière année seulement, le programme a apporté un soutien à 33 projets de formation et de stages destinés aux jeunes Autochtones.

Téléfilm Canada, société d'État ayant pour mission de développer et de promouvoir l'industrie canadienne de la télévision et du multimédia, a établi l'année dernière un comité responsable du multiculturalisme. Le comité examinera les efforts déployés par la société en matière de multiculturalisme de façon à s'assurer qu'elle reste sensible à ces questions dans ses diverses activités.

Le ministère du Patrimoine canadien, pour sa part, mettra les médias à profit pour tenir le gouvernement fédéral informé de l'incidence de ses politiques et de ses programmes sur les communautés ethnoculturelles du Canada. Le programme d'analyse de la presse ethnoculturelle permettra au Ministère d'effectuer le suivi de queique 90 journaux communautaires ethnoculturels publiés dans une vingtaine de langues différentes. Ce nouveau programme permettra également de mieux comprendre les difficultés des résidents de certaines collectivités choisies, en particulier celles où les médias ethniques exercent une influence prépondérante.

En outre, le ministère du Patrimoine canadien a joué un rôle de premier plan concernant la sensibilisation et la prévention en matière de violence en milieu familial. La campagne de prévention de la violence familiale du Ministère a été principalement menée auprès des communautés ethniques et des minorités visibles. Entreprise en collaboration avec des médias ethniques et des organisations non gouvernementales, la campagne s'adresse en premier lieu aux Canadiens et aux Canadiennes qui utilisent d'autres langues que les deux langues officielles du Canada. Dans le cadre de la campagne, trois députés fédéraux ont prêté leur concours en donnant, dans leur langue d'origine, des interviews enregistrées en vue d'un message d'intérêt public de 30 secondes. Dans ces messages, M. Raymond Chan s'exprime en cantonais, Me Eleni Bakopanos en grec, et M. Maria Minna en italien.

DIV/1111

1998-1999

#### egallie biversité

### Planification et prestation adaptées des services

À Cole Harbour, en Nouvelle-Écosse, la Gendarmerie royale du Canada s'est attaqué au problème du racisme en mettant sur pied un programme de services de police communautaires ayant pour but d'atténuer les tensions raciales et de développer la confiance entre la police et la communauté noire. Le programme compte maintenant six agents de la paix en plus d'un poste d'agent de liaison communautaire occupé par un membre de la communauté afro-canadienne. Ce programme a contribué à réduire les tensions raciales et à consolider la confiance mutuelle dans la région de Cole Harbour.

La GRC collabore par ailleurs à un projet quinquennal dans le but d'aider les communautés autochtones à réhabiliter un système de justice administré par les communautés. Le projet, auquel participe aussi le ministère de la justice, permet de développer des moyens pour aider les Premières nations, les Métis et les Inuit à prendre en charge l'administration de la justice.

D'autres ministères et organismes fédéraux ont également signalé des projets intéressants pour répondre aux besoins spécifiques des Canadiens autochtones. Élections Canada, entre autres, a mis sur pied un groupe de travail pour évaluer son programme de communications destiné aux électeurs des collectivités autochtones, et pour cerner les problèmes liés à leur participation aux élections fédérales. Ce programme a été lancé en 1996 dans le cadre d'une stratégie nationale visant à améliorer les communications du Bureau du Directeur général des élections auprès des peuples autochtones.

Dans le cadre de son Programme de formation pour Autochtones, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada dispense à des jeunes Autochtones et à des organisations autochtones de tout le pays une formation indispensable dans le domaine de la gestion des approvisionnements. Ce programme se divise en trois volets :

Un projet-pilote de stages profiques pour Autochtones qui donne à des entreprises et à des organisations autochtones des mandats de six mois renouvelables pour leur permettre de se familiariser avec les activités d'approvisionnement du ministère.

- 2 Un projet-pilote de formation à l'intention des Autochtones, qui offre des cours gratuitement dans le domaine de l'approvisionnement.
- 3 Un projet-pilote d'aide temporaire en vertu duquel le Ministère détache du personnel auprès d'entreprises et de groupes autochtones pour une période d'une à trois semaines.

À Environnement Canada, on a réalisé un sondage d'opinion publique auprès des Canadiens vivant au nord du 60e parallèle. Ce sondage a permis d'évaluer la connaissance et le niveau de satisfaction à l'égard des services dispensés par les services météorologiques et environnementaux. Cette initiative a pour but d'assurer que les Autochtones et les autres habitants du Grand Nord contribuent à orienter les services météorologiques du Ministère. Les données du sondage offrent une source de renseignements indispensable à cet égard.

À Revenu Canada, un projet visant à améliorer la qualité des services auprès d'une communauté ethnoculturelle figure également au rang des pratiques exemplaires. Le Ministère a en effet établi une Unité de services à la clientèle asiatique des douanes pour assurer que les services du Ministère sont dispensés de façon efficace et efficiente aux membres de la collectivité canadienne originaires de la région Asie-Pacifique. De plus, un forum public sur les services douaniers organisé par Revenu Canada a été à l'origine de la création d'un Comité consultatif asiatique sur les douanes. Le comité est composé de gens d'affaires qui participent bénévolement aux activités du comité afin d'améliorer les services frontaliers des douanes.

#### Évaluation du projet Metropolis

Parmi les pratiques exemplaires de l'année, il en existe au moins une qui s'est déjà distinguée par le passé. Le projet Metropolis, une initiative d'envergure internationale qui s'étend sur six ans (1995-2001), part du principe que l'immigration internationale a des répercussions importantes dans les grandes villes. Le projet Metropolis a trois grands objectifs:

- 1 Fournir aux décideurs une solide base de renseignements servant à orienter les politiques publiques, et ainsi intégrer de l'açon plus systématique la recherche au processus d'élaboration des politiques.
- 2 Repérer, à l'échelle planétaire, les solutions gagnantes face aux défis que pose la présence massive des immigrants dans les grands centres urbains.



3 Aider les établissements universitaires à mener des recherches sur tous les aspects de la politique publique, et en particulier sur l'immigration, la vie dans les grandes villes et les maillages urbains.

Les partenaires du projet Metropolis sont des institutions publiques et des établissements privés du Canada, de l'Argentine, du Danemark, de la France, de l'Allemagne, d'Israël, de l'Italie, des Pays-Bas, de la Nouvelle-Zélande, de la Norvège, de la Suède, de la Suisse, du Royaume-Uni et des États-Unis. Les partenaires canadiens du projet Metropolis regroupent des organisations non gouvernementales, des représentants des trois ordres de gouvernement, des établissements universitaires et des organisations du secteur privé, ainsi que neuf ministères et organismes fédéraux, à savoir : la Société canadienne d'hypothèques et de logement, Développement des ressources humaines Canada, Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada, Service correctionnel Canada, Santé Canada, le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Statistique Canada et Condition féminine Canada.

L'infrastructure universitaire de la participation canadienne au projet se compose de centres d'excellence établis à Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver, en partenariat avec les grandes universités.

En 1998-1999, Metropolis a entraîné la création d'un comité national des données statistiques composé de Statistique Canada, de chercheurs, de représentants des trois ordres de gouvernement et d'organisations communautaires. Cette collaboration entre cueilleurs et utilisateurs de données a été fructueuse. De nombreux projets ont été réalisés en ce qui a trait à la participation des membres des diverses communautés ethnoculturelles dans les conseils scolaires à Calgary, à Vancouver et à Toronto. Les projets en question ont incité les conseils scolaires à se rapprochez de ces communautés et à leur faciliter l'accès aux activités menées par les conseils. De même, d'autres projets se sont penchés sur la participation des communautés minoritaires au processus politique municipal. Au Canada, ces études ont été menées à Vancouver, Toronto, Montréal et Ottawa. À l'échelle internationale, des recherches semblables ont été entreprises dans les villes de Miami, Londres, Birmingham, Haifa, Tel Aviv, Sydney, Amsterdam, Tokyo et Genève.

Dans le cadre du projet Metropolis, un groupe de chercheurs universitaires dirigé par le professeur Richard Bourhis de l'Université de Montréal a mis au point un instrument de mesure afin de répondre aux besoins exprimés par les décideurs de divers ministères fédéraux. Cet instrument de mesure, qui a été mis à l'essai en anglais et en français, est maintenant à l'étape de la mise en œuvre. Le modèle a été présenté à la Troisième Conférence internationale sur le projet Metropolis, tenue en Israël en 1998, et fera l'objet d'un atelier à la Quatrième Conférence qui se tiendra à Washington. Le projet Metropolis dans son ensemble englobe plus de 200 projets de recherche en cours, dont la plupart ont une incidence sur les politiques, les pratiques et les programmes dans le domaine du multiculturalisme.

#### Une diversité de pratiques exemplaires

Des pratiques exemplaires ont également pris forme dans d'autres ministères. L'Agence spatiale canadienne, par exemple, a organisé un concours national pour la région du Grand Nord. Les gagnants, une famille d'Iqaluit, dans les Territoires du Nord-Ouest, ont assisté au départ dans l'espace de l'astronaute Julie Payette.

Par ailleurs, grâce à une initiative du Conseil des arts du Canada, la diversité culturelle est devenue de plus en plus présente, au cours de la dernière année, dans les arts du spectacle, au Canada comme sur la scène internationale. Le projet des Minispectacles des musiciens de cultures diverses et des Premiers Peuples a permis d'offrir de nouveaux débouchés et des possibilités de tournées à des artistes de diverses origines culturelles. Ce projet a également mis en lumière, au Canada et ailleurs dans le soende, la riche diversité culturelle de talents musicaux qui existe au pays, tant dans les circuits artistiques des grands centres que dans les foires et les festivals locaux des régions éloignées. Plus d'un millier de musiciens sont entrés en contact avec le Conseil des arts grâce à cette initiative.

Dans les Forces canadiennes, la diversité a été l'objet d'un colloque de trois jours qui s'est tenu à Ottawa. Sous le thème Au-delà de l'intégration des sexes—Réaliser la diversité dans les Forces canadiennes, ce colloque a réuni un certain nombre d'experts dans le but d'élaborer un programme de cours concernant la diversité dans les Forces canadiennes. La représentation de la diversité, l'instauration d'un milieu de travail favorable et le perfectionnement professionnel ont été les trois sujets abordés à la conférence. Déjà, plusieurs des recommandations formulées à cette occasion ont été intégrées au plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes.



Respect

### L'accès aux services du gouvernement fédéral

La société canadienne change, et les attentes de ses citoyens et citoyennes également, comme on le constate en particulier au chapitre des services et des produits offerts par le gouvernement fédéral. De nos jours, les Canadiens, individuellement et comme collectivité, considèrent qu'une fonction publique représentative de la collectivité qu'elle sert doit comprendre et satisfaire leurs besoins.

D'année en année, les ministères et les organismes mettent au point des solutions innovatrices pour améliorer l'accès du public aux services fédéraux. Pour ce faire, ils ont de plus en plus recours à des moyens de communication électroniques tels que l'internet, des sites Web et des centres de services automatisés. Mais en 1998-1999, il a été reconnu qu'un personnel informé et motivé et une collaboration soutenue entre les ministères restent les meilleurs ingrédients pour assurer aux Canadiens un accès exceptionnel et efficace aux services du gouvernement fédéral.

#### Un pas vers le progrès

Élections Canada a été un des nombreux organismes qui ont déployé des efforts au cours de l'année pour améliorer l'accès à leurs services. Travaillant en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, Élections Canada a rendu l'exercice du droit de vote plus facile pour les nouveaux citoyens en intégrant à la liste électorale nationale les renseignements utiles sur les nouveaux électeurs, tels que leur date de naissance, leur adresse et leur sexe. Pour pouvoir voter, les nouveaux citoyens doivent être inscrits sur la liste électorale utilisée dans les bureaux de scrutin. Grâce à cette initiative, 100 000 nouveaux citoyens et nouvelles citoyennes ont, depuis deux ans, autorisé l'ajout de ces renseignements à la liste électorale.

Pour les régions où la composition de la population le justifiait, Élections Canada a publié les renseignements électoraux dans d'autres langues que les langues officielles. L'organisme a également prévu rencontrer des associations représentant les 20 langues non officielles les plus utilisées au Canada afin de mettre au point des produits d'information et de communication efficaces pour les prochaines élections fédérales. Élections Canada évalue l'efficacité de ses politiques et programmes après les élections générales et complémentaires. À la suite des dernières élections, par exemple, 45 recommandations ont été intégrées aux stratégies de communication qui seront mises en œuvre lors des prochaines élections.

En 1998-1999, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a rendu ses ressources en matière d'information plus facilement accessibles pour les Canadiens et les Canadiennes. Le Service d'information sur le marché du travail permet d'accéder facilement à des renseignements précis et opportuns sur les professions, les milieux de travail et le marché du travail. DRHC élabore et diffuse des produits d'information à l'échelle nationale, qui accompagnent des produits d'information semblables s'appliquant à l'échelle locale ou régionale. De plus, le Ministère travaille de concert avec des organisations communautaires et des fournisseurs de services d'emploi pour produire des données sur les professions, les carrières et l'information sur le marché du travail. Les instruments d'information comprennent un site Web d'information sur le marché du travail, un guichet emplois, un service de placement électronique, ProjetEmploi, Destinations Travail, un bureau de ressources humaines pour les employeurs, le Centre de ressources pour les conseillers et Première source. Ces services sont accessibles dans les Infocentres de DRHC, sur l'Internet, dans des stands d'information électroniques, dans des publications imprimées, dans les médias ainsi que dans des points de distribution complémentaires tels que les bibliothèques des ministères et organismes du gouvernement, des centres de documentation et des établissements scolaires.



Au cours de l'année dernière, Industrie Canada a posé des jalons importants pour améliorer l'accessibilité de divers programmes et services aux collectivités éloignées ou sous-représentées. Il s'agit des projets Rescol, Premières nations sur Rescol et du Programme d'accès communautaire. Ces programmes visent la création d'une infrastructure nationale d'accessibilité à l'Internet, qui rendra les services fédéraux plus facilement accessibles à une grande diversité de groupes. En même temps, Industrie Canada a continué d'utiliser des moyens traditionnels-tels que les groupes de discussion, les organisations communautaires, les sondages, les groupes de travail interministériels, les réseaux communautaires et l'analyse des médias ethniques-afin de connaître les réactions des groupes multiculturels vis-à-vis les politiques et les programmes du Ministère.

Industrie Canada, DRHC et Élections Canada ne sont pas les seules organisations à mettre les technologies informatiques à profit pour améliorer l'accès aux services gouvernementaux. Un grand nombre de ministères et organismes fédéraux ont utilisé des sites Web et des outils connexes pour rejoindre le public en 1998-1999. L'Office Canada-Nouvelle-Écosse des hydrocarbures extracôtiers, par exemple, a entrepris l'élaboration d'un site Web destiné à la collectivité autochtone de la région. Lorsque le site sera en place, c'est un groupe d'entreprises autochtones qui en assurera la gestion et le développement. Par ailleurs, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a eu recours à un vaste éventail d'outils pour faciliter l'accès à ses programmes :

- La SCHL a évalué la situation et les besoins de nombreux groupes culturels en matière de logement en vue de mettre au point des politiques et des programmes répondant à ces besoins. Par exemple, la Société effectue des études sur les sans-abris et l'accès au logement parmi les populations autochtones dans le but de répondre aux besoins de ces populations.
- Grâce au programme Entreprise autochtone Canada, la SCHL a continué de recueillir des données servant à concevoir des politiques et des programmes qui tiennent compte des besoins des entreprises autochtones.

#### Utilisation accrue de la technologie

D'autres ministères et organismes ont, au cours de l'année, amélioré l'accès à l'information offerte par les canaux de communication électroniques en place. À titre d'exemple, on trouve maintenant sur le site Web de la Fondation canadienne des relations raciales une base de données sur les ministères et les organisations qui offrent des ressources et des programmes pour combattre le racisme. Le site, qui offre des liens vers plus de 250 autres sites Web, continuera à être enrichi. Par ailleurs, l'Agence canadienne d'inspection des aliments a ajouté sur son site Web une foule de renseignements sur la biotechnologie en espagnol et en portugais.

Pour promouvoir et améliorer l'accès aux services du gouvernement, Patrimoine canadien a inauguré l'année dernière à Winnipeg sa première Place du Canada. Grâce à des CD-ROM, à un système de projection multimédia informatisé et à une connexion Internet ultra-rapide, la Place du Canada permet aux visiteurs d'accéder à d'innombrables sources de renseignements sur le Canada.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), qui est déjà accessible par téléphone, par télécopieur et par courriel, a établi sur son site Web un service de renseignements gratuit sur la santé et la sécurité au travail, appelé Réponses SST. Le service touche une foule de sujets liés à la santé et à la sécurité au travail. Présenté sous forme de questions et réponses, le module a été conçu en fonction des questions les plus fréquemment posées à son service de renseignements. Le site a enregistré plus de 68 000 visites en 1998-1999. Avec la collaboration de DRHC et de plusieurs administrations provinciales, le CCHST a élaboré un site Web appelé CANOSH, qui décrit les renseignements et les ressources disponibles à travers tout le pays.

Citoyenneté et Immigration Canada a mis sur pied un réseau de sites Web primé offrant toute l'information produite dans le cadre du projet Metropolis, une initiative internationale visant l'étude des répercussions de



A.1. DIVERSITÉ

l'immigration dans les grandes villes. Ce réseau, offrant des liens vers des sites connexes partout dans le monde, constitue un point d'accès idéal pour quiconque s'intéresse à l'immigration et à la diversité dans les grandes villes du monde. Le Ministère a également inauguré en 1998-1999 le site Web Citzine, qui s'adresse à la jeunesse et offre des renseignements sur des Canadiens célèbres, sur l'histoire, le patrimoine, la géographie, les questions d'actualité et les personnalités.

Dans le cadre des efforts déployés pour établir et maintenir des liens avec les collectivités ethnoculturelles, les Archives nationales du Canada ont réalisé ArchiviaNet, un outil de recherche informatisé, accessible sur leur site Web. ArchiviaNet permet aux Canadiens d'obtenir de l'information sur les dossiers historiques détenus dans les archives. En 1998, par exemple, les Archives nationales ont analysé 800 dossiers d'archives du fonds documentaire du Séquestre des biens ennemis. Ces documents peuvent maintenant, à quelques restrictions près, être consultés par le public. Ces documents constituent une source d'information unique pour l'étude de l'immigration et des placements au Canada durant la période de l'entre-deux-guerres. De plus, le site Web des Archives nationales offre maintenant l'accès à des documents ayant trait au traitement subi par divers groupes au Canada durant la Seconde Guerre mondiale.

#### Consultation et concertation

Dans les ministères et organismes fédéraux, les décisions visant à améliorer l'accessibilité des services n'ont pas été prises unilatéralement. Revenu Canada, entre autres, a consulté des organisations et des particuliers afin d'améliorer l'accès à ses services. Grâce à son programme de bénévolat communautaire pour la préparation des déclarations d'impôt sur le revenu, le Ministère a aidé des familles à faible revenu à produire leurs déclarations d'impôt sans avoir à débourser un sou. Afin de mieux comprendre les perceptions des particuliers et des communautés au Canada, les consultations pour l'Étude des

douanes sur les minorités visibles comprenaient des discussions avec des groupes de voyageurs faisant partie de minorités visibles.

En Nouvelle-Écosse, les Services frontaliers des douanes de Revenu Canada ont offert aux organisations multiculturelles des séances d'information sur les services douaniers. En collaboration avec la Metropolitan Inmigrant Settlement Association, le bureau régional de l'Atlantique offre un programme d'extension pour les entrepreneurs immigrants qui ont besoin d'aide ou de conseils en matière d'importations et d'exportations. Dans la région du Pacifique, des séminaires sur la petite entreprise ont été offerts en mandarin et en cantonais.

Au cours de l'année, trois des cinq bureaux régionaux de la Commission des libérations conditionnelles ont tenu des consultations auprès des collectivités autochtones afin de déterminer le type d'aide qui pourrait être apportée aux détenus autochtones dans le cadre du processus des audiences de la Commission. Ces consultations sont avantageuses pour tout le monde puisqu'elles permettent au personnel de la Commission de se familiariser davantage avec les cultures autochtones et aux collectivités autochtones de mieux comprendre le fonctionnement de la Commission. L'Agence canadie ne d'évaluation environnementale offre aux membres des collectivités autochtones la possibilité de participer aux processus d'évaluation environnementale dans leur propre langue. Des services de traduction simultanée sont également offerts au besoin. L'Agence a en outre produit un guide du citoyen afin d'expliquer le rôle et les droits des membres du public et de permettre aux divers groupes ethniques d'exprimer leurs points de vue.

Santé Canada a également pris des mesures en vue d'améliorer l'accessibilité de ses services pour les communautés autochtones. Dans la région du Pacifique, le Ministère a établi un partenariat avec le Comité des chefs du Sommet des Premières nations dans le but de constituer un répertoire de candidats autochtones pour le programme de formation de moniteurs destinés aux Autochtones. Ce programme de formation d'une semaine aborde les besoins des Premières nations et des Inuit en fournissant des moyens et des outils de gestion à ces collectivités.



La Gendarmerie royale du Canada a continué de prendre des mesures d'envergure pour améliorer ses services. Sur les 700 détachements qu'elle compte, environ 400 travaillent de concert avec des groupes consultatifs afin de cerner et de résoudre des problèmes courants liés aux relations entre la police et la collectivité. Dans les petites localités, les membres de la Gendarmerie collaborent étroitement aux activités sociales et culturelles et à la vie des collectivités.

Un ministère au moins a tenu des activités d'aide aux collectivités multiculturelles à l'extérieur des frontières du Canada. Dans le cadre de son Programme d'orientation à l'étranger, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a en effet tenu des séances d'information dans plusieurs pays étrangers pour permettre aux immigrants de mieux savoir à quoi s'attendre à leur arrivée au Canada. CIC produit également une variété de publications pour aider les nouveaux arrivants à mieux connaître le Canada et les services fédéraux qui leur sont offerts. Le Canada et les nouveaux arrivants, par exemple, décrit le Canada et explique le mode de vie des Canadiens aux nouveaux arrivants.

En 1998-1999, l'Office national du film s'est donné une série d'objectifs visant à donner à des cinéastes d'origines diverses un meilleur accès à ses compétences et à ses services. Entre autres initiatives, l'ONF:

- a dressé un répertoire des cinéastes issus des minorités visibles:
- a apporté un soutien technique à ceux-ci tout en leur donnant l'occasion de parliciper au processus de production;
- a aidé les candidats reçus à réaliser des films documentaires de qualité.

L'ONF a en outre effectué une étude concernant ses clientèles autochtones afin de déterminer des moyens d'améliorer les services qui leur sont offerts.

### Des services dans plusieurs langues

La diversité est une caractéristique fondamentale de la société canadienne. La diversité croissante du pays implique un besoin de plus en plus grand de dispenser les services fédéraux dans d'autres langues que le français et l'anglais. Mais justement, c'est la diversité elle-même qui offre la solution à cette demande croissante. En 1998-1999, les ministères et les organismes gouvernementaux ont déployé des efforts pour offrir leurs services dans diverses langues d'origine. Dans plusieurs cas, ces progrès ont été accomplis grâce à la bonne volonté des employés et des employeurs et, dans d'autres cas, grâce à un effort concerté du ministère à l'échelle nationale.

Par exemple, la GRC, qui tient une base de données aux fins de l'équité en matière d'emploi, maintient également un répertoire national des connaissances linguistiques de tout son personnel. Ce répertoire, qui est régulièrement mis à jour, est accessible à tous les membres du personnel en service, selon les besoins. De plus, les détachements de la GRC dont le personnel ne dispose pas des connaissances linguistiques requises tiennent une liste de personnes-ressources et d'associations communautaires disposées à fournir des services d'interprétation linguistique et interculturelle.

La Société du Musée national des sciences et de la technologie, qui comprend le Musée national des sciences et de la technologie, ainsi que le Musée de l'agriculture et le Musée national de l'aviation, est également un des nombreux organismes fédéraux qui rassemblent des données sur les connaissances linguistiques de ses employés. D'autres organismes font de même, comme la Société du Port de Halifax, qui a créé un répertoire des origines ethniques, culturelles et linguistiques de ses employés, ou encore comme le ministère du Solliciteur général du Canada, qui a mis sur pied un projet-pilote en vue d'établir une base de données sur le niveau d'instruction et les compétences de ses employés, y compris les connaissances linguistiques. En outre, cette base de données permettra éventuellement de repérer des personnes-ressources pour la préparation et la tenue d'activités axées sur la compréhension interculturelle.

La Banque de développement du Canada, qui compte de nombreux employés parlant d'autres langues que le français ou l'anglais, encourage ceux-ci à participer à chacune des étapes du développement des entreprises, ce qui facilite, et pour la Banque et pour ses clients, le processus de traitement des dossiers. Comme plusieurs autres organismes et ministères fédéraux, le Conseil canadien des normes encourage lui aussi l'utilisation

pik(ex-+)

1998-1999

egalije Diversiti

de différentes langues par ses employés. Il en est de même du ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest et de la Commission canadienne du blé, qui tient maintenant un relevé des connaissances linguistiques de ses employés. Santé Canada offre à son personnel des cours d'espagnol pour favoriser la compréhension des langues utilisées par des personnes originaires d'Amérique du Sud et d'Amérique du Nord.

La Commission de la fonction publique (CFP) et la Société canadienne des postes font régulièrement appel aux connaissances linguistiques de leurs employés pour améliorer la qualité du service au public. Par exemple, il arrive fréquemment que les bureaux régionaux de la CFP font appel à des employés qui parlent des langues telles que le hindi, le punjabi, le konkani ou le persan. Pour répondre aux besoins des Canadiens du Nord, la Commission y publie ses offres d'emploi en langues autochtones, par exemple en inuktitut au territoire du Nunavut. Et en ce qui concerne Postes Canada, le bureau de poste Aberdeen de Richmond (Colombie-Britannique), qui affiche et publie des annonces en chinois, mène 90 pour cent de ses activités dans les langues chinoises. Au Manitoba, le service est offert en allemand dans les régions où cette langue est d'usage courant. Dans le Grand Nord, les agents de Postes Canada offrent le service en inuktitut, et les dépliants publicitaires sur les services sont disponibles en inuktitut et en cri. Et sur la côte du Pacifique, la Division de la mise en marché a mis sur pied un centre de renseignements téléphoniques en madarin et en cantonais.

Plusieurs ministères ont entrepris des activités mieux ciblées pour mettre à profit les cultures et les langues d'origines des employés. Par exemple, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) s'efforce de renseigner ses clients dans leur langue maternelle. Dans une région comptant une importante population d'origine chinoise, la SCHL tient des séances d'information en mandarin et en cantonais. De plus, le programme Entreprise autochtone Canada de la Société

a continué à recueillir des données servant à élaborer des programmes et des politiques répondant aux besoins des entreprises autochtones.

En 1998-1999, la SCHL a en outre rendu la formation linguistique interne plus accessible à ses employés en transcrivant les cours sur CD-ROM. Cette approche aide les employés à maintenir et à améliorer leur capacité de transiger avec des clients dans des langues comme l'espagnol, le chinois, le japonais, le russe, l'allemand et l'italien.

La Commission de la fonction publique et ses bureaux régionaux ont poursuivi leurs efforts visant à recruter des travailleurs et des travailleuses qui puissent communiquer avec les clients dans des langues diverses, telles le hindi, le punjabi et le persan. De même, Agriculture et Agroalimentaire Canada a continué de faire appel aux connaissances linguistiques de ses employés afin de mieux servir sa clientèle.

La Société pour l'expansion des exportations (SEE) demande à tous ses employés s'ils connaissent d'autres langues et s'ils désirent les utiliser lorsqu'ils communiquent avec des clients. C'est ainsi que le personnel de la SEE peut maintenant communiquer dans 27 langues autres que le français et l'anglais. L'organisme a en outre institué un programme d'aide financière aux employés qui désirent suivre des cours de langues autres que les langues officielles.

Le Service correctionnel du Canada a publié six volumes d'un répertoire des associations ethnoculturelles et des membres du personnel qui parlent d'autres langues. Le répertoire décrit les divers programmes et services qui sont offerts aux détenus. Cinq de ces volumes sont offerts au public sur l'Internet.

### Documentation multilingue

Pour améliorer la qualité des services fédéraux, d'autres ministères ont fait davantage que de répertorier et de mettre à profit les connaissances linguistiques de leurs employés. Plusieurs ministères et organismes ont publicisé leurs services dans plusieurs langues. Par exemple, en 1998-1999, la Corporation commerciale canadienne (CCC),



qui utilise abondamment les compétences multilingues de ses employés—dont plus de 20 pour cent parlent une langue autre que le français ou l'anglais –, a publié sa fiche de renseignements en 20 langues et son dépliant pour les clients, en cinq langues. Pour sa part, le Conseil des arts du Canada a traduit son document d'information Pour présenter une demande au Conseil des arts du Canada en mandarin, en espagnol, en punjabi et en inuktitut.

Le Guide alimentaire canadien pour manger sainement, publié par Santé Canada, est maintenant offert dans plus d'une dizaine de langues différentes. De plus, le Ministère a traduit bon nombre de documents d'information sur le VIH/sida en chinois, en somalien et en espagnol. Remplir son rôle de parent au Canada, une autre brochure de Santé Canada, est distribuée en 12 langues. Et une brochure sur le même sujet produite en Ontario est offerte elle aussi en 12 langues, y compris le punjabi, le cantonais et le somalien. La SCHL a elle aussi publié des documents d'information destinés aux groupes ethniques. Son nouveau Guide de l'habitation canadienne à l'intention des immigrants conseille les immigrants sur la location ou l'achat d'une résidence, et indique comment accéder à l'aide et aux services gouvernementaux.

La Fondation canadienne des relations raciales a enrichi sa collection de ressources antiracistes composée de livres, d'articles, de rapports, de vidéos et autres documents. Elle a réalisé deux nouvelles bibliographies sur des sujets liés au racisme et en prépare plusieurs autres sur différents aspects de cette question. La Fondation a créé un bulletin d'information trimestriel, le Bulletin des relations raciales, pour tenir les intervenants au courant de ses activités.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a également produit des publications sous forme de guides touchant divers aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail tels que l'ergonomie et la violence en milieu de travail. L'ergonomie au hureau est disponible en portugais, et le Guide sécurité des services alimentaires, en coréen. Éventuellement, les guides publiés par le Centre seront également disponibles en version espagnole.





### Participation au marché du travail

Tous les Canadiens et les Canadiennes doivent avoir la possibilité de participer pleinement à la croissance économique remarquable du Canada. En 1998-1999, les ministères et organismes du gouvernement fédéral ont adopté des mesures positives et mis au point des plans d'action en vue d'assurer à tous la possibilité de participer au marché du travail et d'obtenir de l'avancement conformément à leurs aptitudes et à leur volonté.

Dans beaucoup de cas, les initiatives fédérales visaient des groupes et des personnes traditionnellement défavorisées au plan de l'accès au marché du travail et des possibilités d'avancement professionnel.

Toutefois, des obstacles existent encore.

#### Accessibilité de l'information

Développement des ressources humaines Canada (DRHC), par exemple, déploie des efforts pour assurer que tous les membres de la société canadienne ont accès aux programmes relatifs au marché du travail et à l'aide dont ils ont besoin pour trouver un emploi et le conserver. Le Ministère a ainsi mis en place un service national d'information sur l'emploi offrant des renseignements sur les professions, les carrières et le marché du travail. Ce service polyvalent permet d'assurer que tous ont accès à l'information dont ils ont besoin pour trouver un emploi et le conserver. Les instruments d'information de DRHC comprennent le guichet emplois, le service de placement électronique, ProjetEmploi, Destinations Travail, un site Web d'information sur le marché du travail, un bureau de ressources humaines pour les employeurs, le Centre de ressources pour les conseillers, et Première source.

La direction des *Initiatives jeunesse* de DRHC établit des objectifs en vue d'assurer que tous les jeunes ont la possibilité de participer pleinement à ses programmes. Le programme recueille des données afin de déterminer et de localiser la participation des membres des minorités visibles aux divers projets. En 1998, une étude portant sur les initiatives *Jeunes stagiaires Canada* et *Service jeunesse Canada* a permis d'obtenir un aperçu de l'efficacité de ces projets pour tous les participants, y compris les membres des minorités visibles, les jeunes ayant une incapacité et la jeunesse autochtone.

Le Bureau des relations avec les Autochtones appuie les organisations et les responsables autochtones en vertu de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA). La SDRHA est une initiative quinquennale qui vise à développer des programmes d'aide à l'adaptation au marché du travail et à offrir des services d'aide à l'emploi aux populations autochtones. Les partenaires des ententes de développement des ressources humaines autochtones élaborent et mettent en œuvre un système d'aide au marché du travail destinés à leurs collectivités respectives. Plusieurs de ces projets sont offerts dans les langues autochtones et selon une approche respectueuse des particularités culturelles. Ces méthodes tiennent compte d'aspects tels que les croyances spirituelles, les approches holistiques, les enseignements du cercle d'influences et d'autres approches autochtones « traditionnelles ».

Également, DRHC a mis à profit des outils et des projets de perfectionnement professionnel en place pour élaborer, de concert avec des conseils sectoriels, des initiatives sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques de chacun des secteurs. Ces efforts ont porté sur des aspects tels que la planification de carrière, la sensibilisation du public aux activités du secteur, l'impact de la technologie sur le secteur, et l'information pertinente relative au marché du travail et au perfectionnement des compétences.



Le Secrétariat national à l'alphabétisation de DRHC a travaillé de concert avec les provinces, les territoires et les organismes d'alphabétisation dans le but d'offrir des programmes d'alphabétisation à des clientèles ayant été marginalisées au plan de l'apprentissage. De plus, le Ministère a mené une étude nationale sur les diverses approches des Canadiens en matière de planification de l'éducation. À partir de données recueillies auprès de 42 000 foyers, DRHC examinera quels sont les mécanismes culturels, sociaux et financiers utilisés par les parents pour permettre à leurs enfants d'accéder aux études postsecondaires.

## Des opportunités pour les professionnels de demain

Les jeunes ont été l'objet de nombreuses initiatives fédérales. Dans le cadre du programme Jeunesse Canada au travail de DRHC, Parcs Canada a permis à des jeunes issus des minorités d'obtenir des emplois dans des parcs et des lieux historiques un peu partout au pays. À titre d'exemple, des étudiants micmacs ont été embauchés pour mettre en valeur l'interprétation de thèmes autochtones dans des parcs et des lieux historiques de l'Île-du-Prince-Édouard.

Jeunesse Canada au travail offre à des jeunes de différentes régions et d'origines ethniques diverses une occasion de travailler et de vivre ensemble, et de développer ainsi la sensibilisation aux cultures et le respect mutuel. Le programme Jeunesse Canada au travail dans les établissements voués au patrimoine a permis à Patrimoine canadien d'offrir à des jeunes, y compris des minorités visibles, partout au pays, des emplois d'été dans leur domaine d'études dans des musées, des archives, des bibliothèques et des organisations vouées à la promotion du patrimoine.

Ressources naturelles Canada (NRCan) a publié et distribué une trousse de recrutement à l'intention des Autochtones qui a notamment permis à 37 étudiants autochtones d'occuper des emplois d'été au sein du Service canadien des forêts. Plusieurs de ces étudiants ont continué à y travailler à temps partiel durant l'année scolaire. Les programmes d'emplois d'été pour étudiants, les programmes destinés aux jeunes Autochtones et les programmes connexes offerts par la Gendarmerie royale du Canada ont connu un succès soutenu. Parmi les emplois offerts dans le cadre de ces programmes, une bonne moitié au moins des postes sont occupés par des jeunes appartenant à une minorité visible et des jeunes Autochtones.

En Alberta, la GRC a mis sur pied un programme destiné à aider les Autochtones à surmonter des obstacles traditionnels—tels que le niveau d'éducation, la capacité de parler en public et l'expérience de la conduite automobile—en vue de devenir membres réguliers de la GRC. La sélection des candidats pour ce programme est effectuée dans l'ensemble de la communauté autochtone de l'Alberta. Le programme accorde la priorité à des personnes qui n'ont pas eu la chance d'accéder à une éducation de qualité parce qu'elles ont grandi dans une région éloignée ou dans un milieu dysfonctionnel.

En Nouvelle-Écosse, le Programme d'emplois d'été pour les étudiants des minorités visibles de la GRC permet d'offrir des emplois d'une durée de 12 semaines à de jeunes Afro-Canadiens. Les candidats reçoivent de la formation et sont mis en contact avec divers aspects du système de justice pénale. Le programme permet ainsi aux jeunes de vivre une expérience enrichissante, de se préparer à la vie active, de mieux connaître diverses possibilités de carrière et de développer une attitude positive à l'égard du système de justice pénal. Le programme a permis d'embaucher 22 étudiants cette année.

Dans le cadre de sa participation au Programme de stages fédéraux, le bureau du nord de Toronto de Revenu Canada a embauché trois jeunes stagiaires. Le programme offre des occasions de perfectionnement aux étudiants afrocanadiens s'intéressant au domaine de la comptabilité. A Hamilton, 50 pour cent des stagiaires qui ont participé au programme étaient des membres des minorités visibles.

La Société du crédit agricole (SCA) a fait appel à l'aide de groupes communautaires pour offrir des possibilités sur le marché du travail. En collaboration avec des organisations comme la Immigrant Association of Saskatchewan et The Adult Learning Centre, la SCA a offert des placements professionnels à de jeunes Autochtones et à de nouveaux immigrants de l'Europe de l'Est et de l'Afrique du Sud. Ces stagiaires ont passé d'une à 11 semaines dans les services de comptabilité, de ressources humaines ou de technologies de l'information du siège social de la SCA à Regina.

hogies



Au cours de l'année dernière, l'Agence canadienne de développement international (ACDI) a permis à 600 jeunes de vivre une expérience interculturelle instructive et enrichissante en leur donnant l'occasion de participer à des stages de travail dans des pays en développement. L'ACDI encourage activement la participation des Autochtones aux projets de coopération internationale. Cette année, par exemple, par l'intermédiaire de la Youth Challenge International, l'ACDI a financé l'embauche de 10 jeunes des Premières nations dans des projets entrepris en Guyane. De même, 10 autres jeunes Autochtones, parrainés par le Federated Indian College en collaboration avec l'ACDI, ont participé à des stages de trois mois en Amérique du Sud.

### Recrutement et formation

Dans l'ensemble du gouvernement fédéral, les ministères ont accordé une plus grande attention au recrutement et à la formation l'année dernière. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) a augmenté le taux de son effectif autochtone à 27 pour cent et a établi à 50 pour cent le nouvel objectif à atteindre dans l'avenir. Par ailleurs, le MAINC a continué à offrir aux nouveaux employés autochtones son programme intensif de formation et de perfectionnement professionnel. Dans le cadre de l'initiative Purticipation des Autochtones au marché du travail, le ministère a également créé plusieurs débouchés à l'extérieur du MAINC. Enfin, le Ministère a poursuivi ses efforts visant à recruter des membres d'autres groupes sous-représentés.

Le Conseil national de recherches du Canada, qui utilise un formulaire de déclaration volontaire détaillé pour recueillir des données sur son effectif, a utilisé ces renseignements pour élaborer un programme de recrutement de travailleurs et de travailleuses autochtones. En 1998, le Ministère s'est servi de ces données pour déterminer comment il pourrait combler ses postes vacants dans les catégories professionnelle et semi-professionnelle au moyen d'un programme de recrutement de travailleurs et de travailleuses handicapés.

En 1998-1999, Statistique Canada a établi un programme de stages à l'intention des Autochtones permettant d'offrir aux candidats retenus de la formation et des affectations de perfectionnement de manière à ce qu'ils puissent mettre à profit les données statistiques concernant les Autochtones dans les activités de planification communautaire. Le programme permettra en outre au Ministère de se rapprocher des collectivités autochtones et, sans doute, d'établir de nouvelles sources de recrutement de son personnel dans l'avenir. On prévoyait choisir six candidats pour participer à ce programme en 1999.

Les ministères et organismes du gouvernement fédéral ont mis sur pied une série de programmes axés sur le recrutement, le maintien en fonction et l'avancement professionnel de Canadiens et de Canadiennes appartenant à des groupes divers. L'Office national du film (ONF), par exemple, a offert des possibilités de formation et d'apprentissage en production cinématographique à des membres de communautés culturelles diverses. Quelque 70 projets ont ainsi permis d'offrir aux participants de la formation en coordination de la production, techniques du son, montage cinématographique, montage de bande sonore, maniement de la caméra, éclairage et enregistrement du son. En outre, l'ONF a réservé le quart du budget de son Programme d'aide aux cinéastes aux communautés culturelles sous-représentées.

L'ONF a de plus créé une base de données sur les cinéastes et artisans du cinéma à la pige issus des communautés culturelles sous-représentées. L'organisme établit aussi un répertoire des pigistes francophones, qui sera intégré à la nouvelle base de données. Cet outil encouragera les réalisateurs de l'ONF et ceux du secteur privé à embaucher des pigistes de divers horizons ethnoculturels. En fin de compte, l'ONF a dépassé son objectif en ce qui concerne les possibilités d'emploi pour les personnes appartenant à des groupes sous-représentés. En effet, environ 27 pour cent des productions de son Programme anglais ont été réalisées par des professionnels provenant des groupes sous-représentés, alors que l'objectif était de 25 pour cent.

## Consultation auprès des collectivités du Canada

Les Forces canadiennes ont entrepris des consultations auprès d'organisations communautaires afin de déterminer la meilleure façon de cibler ses activités de recrutement au sein des communautés ethnoculturelles. De plus, aux fins du recrutement, les Forces ont produit des documents dans des langues non officielles, par exemple l'espagnol et le mandarin. Et présentement, les Forces canadiennes sont à mettre au point un programme de liaison ainsi qu'un répertoire national des

organisations et des médias ethniques en vue de recruier des membres au sein des groupes minoritaires. Les Forces ont aussi travaillé en collaboration avec des groupes autochtones pour mettre en œuvre des cours préalables à la formation afin d'améliorer l'entraînement préparations et la persévérance des recrues autochtones.

Depuis avril 1996 et jusqu'à mars 1999, le Centre canadim de gestion (CCG) était responsable du programme Sivulisapit en partenariat avec le Collège de l'Arctique du Numerot. Ce programme comportait un objectif à deux volets:

- préparer un groupe pouvant alier jusqu'é 75 leaders inuit à occuper des postes de cadres dans la fonction publique du Nunavut;
- 2 doter le Collège de l'Arctique du Nonavot de la capacité institutionnelle nécessaire pour prendre en charge l'entière responsabilité du programme conformément à une stratégie transitaire de transiteré de la responsabilité étalée sur trais ans.

Dans la deuxième phase de ce programme d'emeignoment en trois étapes, le Programme cours et affoctations de carrière (CAP), offert par le CCG, permet sus participants de circonscrire les particularités régionales de la gestion publique autochtone. Les participants pressuent connaissance des initiatives gouvernementales et des questions autochtones telles que perçues par les populations locales avant d'effectuer des vinites d'une journée dann une collectivité issuit ou autochtone. En 1998, trois groupes de participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autoc des localités suivantes : Indian Brook en Neuvelle-Éconos, Kanawake au Québec, Iquinit au Hunerut ou Whitehorse au Yakon.

Le burens local de London de Berenn Cannela a min en branle un processus de concours publics destind à recruter des membres des minorités visibles pour des postes de premier échelon dans le domaine des recourrements en fainant de la publicité auprès de Regional Visible Minority Committee et des groupes communestaires locaux. De plus, la Direction générale des comunicos: et des recouvrements recrute du personnel en publicant des annonces dans un périodique appelé Canadian Sono, qui publie des nouvelles et de l'information à l'intention des médias ethniques du pays, et qui est traduit en 13 langues différentes et distribué à 600 médias ethniques partout su pays. It le bureau régional de l'Atlantique fait appel à PRUDE Incorporated, une association multiculturelle basée à Saint John (Nouveau-Brusswick), pour diffuser les evis de concours publics ou sein des communantés culturelles.

Dans la région de Perellique, Romano, i anuals elles aux nombres des commissions de la lormanism propries aider à se prégarer à l'esamers à alimentation des Desames, à interpréter un éconocé de qualitée et à rediger en carriculais vitas. Le Ministère d'appeace auns de la formation aux commillers en emplie des collectiones autochtenes peur promissions ce séances de formation autochtenes peur promissions; ces séances de formation de bone et favor-une l'appearsonage continus.

### Progrès concernant l'équité en matière d'emploi

En 1998, (999), la Communicio comuliare de de destin de la personane (CCDP) o été particulibrament active au regard de son accorans sussaint visant à amorte que la fonction publique fédérale aixes que les extragetes soncretion à la lux son l'équation fédérale se conformace à la lux son l'équation accutière d'emples. Les modifications apparation à la lux en 1996 ant établi un régime de conformaté qui encoint à le ce emplequeurs de valler à ce que les membres des quatre grasspes dissipais (les temmes, les fourse fonces, les missorités visibles et les personnes bandicapetes; repolarités à memor des visifications pour l'amurer que les emplements responses apparent des memor des visifications pour l'amurer que les emplements responses responses responses des emplements le la constitute des pours des suppliments des memor des visifications pour l'amurer que les emplements responses responses responses des emplements le constitute à memor des visifications pour l'amurer que les emplements responses des emplements responses des emplements le constitutes de memor des visifications des des pours des pours des la lux des la lux de la lux de

Le CCDF personnel vérifier quelque 61% organisations en l'impero de conq ann. À la 6in de 1997 (1996, dés arons déparat con obsectif de la pressoire assois, quan notropris 110 vérifications de confermant. Se 1996 (1996, dés en a mend 129. Métros el la plapart des entreprisas sérifique n'étaient pas conférences confermes, la grandé des employaux facacant prouve de bossenificate à l'Isparé de l'étapaté en mandre de l'étapaté en mandre de la CCDF ent estant que la plapart des employeux mont que le l'étapaté en mandre que la plapart des employeux mont que leur personnel deplacent des efforts deligness pour serialiste ente provente de plaçant des employeux personnel deplacent des efforts deligness pour serialiste ente provente de la plaçant des efforts deligness pour serialiste ente provente de la plaçant des efforts deligness pour serialistique ente provente places de la file de la

L'accesso des restore, la Communication de la Grantine gentifique de Caucelle (CEP) à forme donce reseales reconstitués forme le fout de cereur les problèmes et les obstes les retentifs es recyntrement des future formes et des membres des minuscrites visibles, et d'y appearant des retentions (or EP) à ce motre less des minus et d'administration magnés des relieurs des motres less des minus et d'administration magnés des relieurs des motres les des minuscrites de la communication de

26 -0

### DIVERSITÉ

De plus, la CEP a produir des trouses d'information our l'emple: dess la boscision publique à l'interction des pouveruneurs et des collections des Premières cations.

Es Committe continued de mediantelem des Committe (CNEC) à 
color, en 1998 1998, en committe transfer de programme 
agrée com d'amprise à définerent groupes et color transfer. Le 
Programme d'amprisement et destinant à permité d'afficie.

El process à transpa permité de destinant des processes à des formans 
agran advance des résultans encopriserents dans les discriptiones 
de l'arginomers. La permittans en programme est ligité.

En orac d'autoritée la processe des limites des limites 
d'amprisements. La CNAC à formes des limites de Programme.

Complete d'activitée dans les seules des Programmes

d'amplications autoritées dans les seules de Programmes.

Co CRIBIC, conquello assasi des distantes sur l'équint en countre d'explois en invitant les sommessa employés à casquite sus questivanteurs de condege à ca espir, Critoi et personn sus CRIBIC de tenir à jone des recompensantes ettes son l'équate, par essemple le sombre de personnes apparenteurs par personnes des granques dinégales person les sommessas acquirernais le sadere des effects déployés pour criter en exitters de recondipise plus accessable, le CRIBIC à coix aux paud un sensité ser l'équant en coutains d'acquire en la discercaté dans le enfonc de trapeal.

Conquest de personnes appartenant aux granques dérigions, de considere de la discercate dans le enfonc de trapeal.

Conquest de personnes appartenant aux granques dérigions, de consideres de la discercate en de représentante de paracesses de la discercate en de représentante de proprocesses des services à travalgement con prédictions dans le programment de la considere à travalgement con prédictions dans le programment de la discercate à travalgement con prédictions dans le programment de la considere à travalgement con prédictions des programments de la considere à travalgement con prédictions de la programment de la considere de la considere de programment de la considere de la considere

Comparison (1901) à la decembra de l'Office Camada Manuelle Camada de la Camada del Camada de la Camada del Camada de la C

Brossurces naturelles Canada (RNCan) a pour sa part adopté une approche à long terme concernant l'emploi des groupes sous-représentés en élaborant une stratégie d'équité en mutière d'emploi visant à lever les obstacles à l'amplei ausquels finet face les Autochtones, les minerités visibles et d'autres groupes sous-représentés. La stratégie a pour but de renlisecer le plan d'action minimériel sur l'équité en matière d'emploi et de susciter des initiatives favorinant un milieu de travail qui valorine la diversité. D'autres ministères ont adopté des mesures semblehles. La Commission de la function publique (CFF), par exemple, a passé en revue ses epvirmes d'emploi en charchant des façuns d'amélioner la collecte et le partage des données sur l'équité en matière d'emploi ainsi que la production de données our le marché du travail aux fine des activités. de recrutoment.

Agricultura et Agrandimentaire Canada (AAC) a tois en seurre un plan d'action de trois aus sur l'équité en matière d'amples, qui prévait de la formation pour les groupes visés, des prejets de perfectionnement professionnel, dus constigues de commonication ainsi qu'un recessament. AAC, a équinment publié un reppert démographique eignaliant les actions de l'uffectif où la diversité doit être analisses. En vue d'accretion le consider d'employés apportenant aux groupes désignés, l'Agress canadiment d'impention des aliments à crité un pris de l'équité en matière d'employés et moi son son paid un programme de congre pour les établis en son son pass de l'équité en matière d'employés et mois son pass de l'équité en matière d'employés et mois son pass un programme de congre pour les établis en inversaire de ses symémes et examples en von d'accretion le accepte de pentidents.

Le missission du trafficieur général de Connée e ecroi entrepris l'exament de ses aprécions d'exeptsi et l'exalpre de son effects! Cot examen financies en cader diagnomique perpartasse de reprécir les elements à l'emploi et d'élaborer de soprefies etronigies. De culcon, la Commission de concrete de l'étables et d'élaborer de soprefies etronigies atamique e réaliel le promitée étable d'un exames des reprécises d'emplois sisses à referent les aspants de la discrenisation exemisation.

Le CEP et Partinuisse canadien out entrepris en projet de recharche rouset à componer les Éditions de prospet était des prospet et des prospet et de prospet était par l'apparel en marcine d'empirel et les access employée. Le propie à pour l'est de communitée les aluminés à l'apparel et projet de communitée les aluminés à l'apparel et projet de communitée les aluminés à l'apparel et projet de communitée de la communitée des authoritées appropriées.

Pour permettre la pleise participation des groupes minoritaires au marché du travail, il faut lever les obstacles traditionnels à l'emploi. En 1996-1999, l'examen des systèmes d'emploi de Santé Canada a permis de reconnaître les obstacles à l'emploi et à l'evancement des membres des groupes minoritaires au sein de l'organisation. À la suite de cet examen, 71 recommandations ont été formulées pour éliminer les obstacles à l'emploi. Parmi celles-ci, 21 out été mises en application ou le seront sous peu et 11 relèvent de la responsabilité de la Commission de la fonction publique ou du Conneil du Trésor. Les 39 nutres recommandations seront appliquées lorsque la haute direction du Ministère en donners l'autorisation.

De plus, Santé Canada a élaboré et adopté une Stronigie de guniou de l'efficié qui permet de câbler des membres des minocités visibles on vue de la dotation avant qu'un poste ne devienne disponible.

### Analyse des méthodes de recrutement

Statistique Canada a mis à profit son Fruir PERSIM sur les misurinis resibles pour améliorer la participation. des membres des misserinés à l'emploi, PERSON, un modèle de micro-simulation permettant d'extrapoler les mouvements de personnel externes et internes d'une argunisation, a on effet 6% utilied pour analyser les tendances concernant le recrutement, l'avancement et la maintien en fonction des employés du Ministère appartenunt à une minorité visible. Les révoluts de cette étude ant did persentes as Cominé our l'équité en matière d'amplici au décambre 1996. Le groupe conordinéel not les minorités visibles, à qui l'en evait demandé de se pesultier sur les constatement de l'étade, à recommandé de pergrasione las effects visuel à recruter un plus grand nombre de personnes appartenant à une minorité viuble, et d'assentises plus en détail les obstacles à l'avancement produces and des accelera des accessorals.

tractarique Casanda o entropolis une poter institution opent pune los de reducer les départs de membres de groupes désignée, et qui annoine à effectuer un soint des couplisses mandens de groupes désignée—en particulier les dessociésmes et les personnes bandinapées—occupant des maplion d'une desde délectration. Des officies aux dépânses alles de tressers de manuelles effects aux dépânses alles de tressers de manuelles effectations pour une maggines la rouge les manuelles vient à différence.

E legació en mension d'amplia en partir indigramo d'an programmo de recrusamente des destinate stabili per la facilità comultance des partirs. Depuis placemen anném. Proprie Canada deplica des offeres proce prossessorer en environnement do milieu de travail favorisant la gestion efficace et la mise en valeur de la diversité au sein de l'effectif. En 1998, des groupes de discusaion réunissant des membres de divers groupes désignés, y compris des membres des minorités visibles, ont été organisés dans plusieurs régions du pays. Des représentants syndicana des principaux groupes professionnels ainsi que des cadres de direction y ont également participé. Des experta intrenationalement reconnos dans le domaine de la diversité de la main-d'œuvre ont collaboré à ce projet avec un groupe de travail interne sur la diversité. Cette initiative devrait joter les bases d'un plan d'action et de développement stratégique en 1999-2000.

L'équité en matière d'emploi a été le thème principal de trois stelliers sur la diversité temm par l'Agence de promotion économique du Canada stlantique en 1998-1999. D'autres ministères du gouvernement fédéral ont été invités à participer à ces stelliers.

### Développement des entreprises

En 1998-1990, le monde des affaires à loi aunsi été l'objet des efficets du gouverneusent fédéral pour promouveir le pleine participation des travailleures et des travailleures. Pur exemple, Développement économique Canada pour les esgions de Quebec à continue d'inter les groupes sous-especials à intégrer l'activité de l'économie d'entreprises de Canada. Voici les initiations prises par l'Agance à cot égand:

- soutien que entrepreneus de la communauté noire de Montréas grâce à une aide financière accordée à la Corporation de développement d'affaires Mathieu de Conte
- (gc\_da\_gc\_cn) (b) financiament payvina entrepreneuts des couramunación, altrinoculturalists dV/ Microbiad gribca (b) una cada financiales (ccurdida listo finadolism (b) Microbiad de Microbiad gour la prunisce el (b) l'Accordina communautaes d'ampount de Monthiell.
- participation à la mise en œuvre d'inflatives qui vient à développer en entreprises autrichtures en affont our gens d'affaire, des francées notions un disclaectur, ou coprir de ricole, en établissert un réseau de envices et en fountaint leur participation dux programmes et services doutinds que entreprises.

---

Le programme Entraprise autochtane Consda, qui relève d'Industrie Canada, a continué à favoriser l'essor des entreprises autochtones au Canada en fournissant des services, des conseils, du soutien et des produits d'information. Le Ministère a également mis en œuvre des initiatives visant à aider les Autochtones, et d'autres groupes à obtenir des capitaux pour des projets d'entreprises et de création d'empleia. Trois fends différents ont été constitués pour favoriser les etratégies communautaires en matière de création d'emplois et de croissance économique, la réalization de projets anés sur l'industrie touristique et un contexte peoplee à la croissance des petites entreprises.

La Programme de recrutorment universitaire et de développement d'Industrie Canada a permis d'embeucher six membres des minuritàs viables et une personne d'origine autochrone. Dans la cadre de ce programme de formation professionnelle, qui offre des postes d'ingénieurs, d'économistes et d'agents de commerce à des diplésade colorectaires, on tente d'attirer des mondoss de divers groupes. Industrie Canada a sunsi mis en œuere un programme d'emploi visant à embaucher das Autuchauses, à abander les problèmes liés es maintien. an finacion et à la planification de carrière, et planifie à dresser un répertoire de Canadiens et de Canadiennes maturalitiones appart des ambicédents ou une formation dans la dismaine des affaires, qui graceser an sein des sectours public at gains du Canada.

La ministère de la Direculfication de l'Économie de l'Osent (DBD) développe et fournit des moyens financiers eux cratroprises autochiones. Au Manitoba, DEO a versé una contribution de 100 000 à pour la mise sur pied d'un centre d'aide aux estreprises. Per aillirurs, quatre sociétés de Economient - deux en Alberta et deux en Saskatchevenand did rolline on Abertainal Business Network, 2001 s deplus conclu des ententes pesc deux excistés de financiment potechismes de l'Adherts: la Apentagosan Meris Development Comparentials at its facilities and Comparentials. No. search, die cas contenten d'anne disprés de trace ann, con sociétée. Engrainment una résidente métic de la province des services Electromation of the consells our be entroprised.

À la Société Radio-Canada, le Fonds Coup de pouce finance des stages destinés suz membres des groupes. désignés pour leur permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour réussir à obtenir des postes su sein de la Suciété. Généralement, ces stages ent trait sux fonctions du personnel d'antenne et sux activités de production. Depuis 1995, le Fonde a financé la participation de 17 stagisires dont 54 étaient des membres des minorioés visibles. Leur taux de maintien en fonction se situe à 51,8 pour cent. Le funds finance présentement les ctages de 22 participants, parmi lesquels 12 sont des membres des minorités viubles.

En plus de l'aide offierte grâce su Fonda Coup de pouce, Radio-Canada a offert des stages à 19 participants, dont 10 étalent issus des misseriels visibles. Certains de ces stagiaires sont restés à l'emploi de la Société, occupant divers postes à la radio, à la télévision ou dans les services administratify.

Le projet New Youes de la rudio anglaise de Radio-Canada a sitiré, au cours des 18 decaises mais, un grand nombre de mouveaux présentatuurs et présentatrices et prés de 200 neuveuss pigiates. Ce projet a pour but de faire entendre des vaig et des points de voe différents à la radio anglaise de Radio-Canada en faisant oppel à des présentatours issue de divers horizons, y compris des mambres des groupes misseritaires et des personnes. apunt des antécédents culturels différents. En partenariat peac le Fonds Coup de posce, Nov Yours a permis d'adfrir de nouvenux stages dans les activités d'antenne et les activités de production à des mombres des groupes dásigado, y compris dos mombos das missorido visibles. Sapt participants poursuisent présentement des singes es serts de ce partenacies.

Le Bureau de l'équité en manière d'emplui présente sur Internet use page Web offrent our employee et au grand public de l'indiscreation car les instructions de la Section Radio-Canada en metileo d'équité, des sorietiques et Electron recognisements etilas. Carto indirection set mise à jour régulièrement.

### Promotion de la diversité

Au fil des années, les Canadiers en sont venus à percevoir la pelitique canadierse du multiculturalisme comme un terrain où fis peuvent travailler ensemble dans le sens des ldéaux qui sont au cœur de notre démocratie. Les Canadiers et les Canadiennes perçoivent en effet cette politique et les motifs qui la sous-tondent comme une possibilité de participer et de contribuer plemement à la vie écommique, politique, culturelle et sociale du Canada.

Cette orientation est appuyée et renforcée par les activités du gouvernement fédérol.

D'année en armée, les ministères et organismes fédéraux ont mis sur pied des initiatives culturelles, des compagnes de sensibilisation et des projets de recherche dans le but de promouvoir la compréhension et le respect de la diversité canadienne.

L'avade 1986-1999 n'a pas fait exception à la règie. En effet, un grand numbre de minosières et d'arganismes fédéraux ant lancé de nouvelles intércises ou tiré parti de micunismes déjà en placo paux mettre en tamière l'Importance de multiculturalisme dans la vie quotidienne des Canadiens et des Canadiennes.



### Susciter des changements positifs

Leministère du Patrimoine canadien, a été particulièrement actif pour favoriser la promotion, la compréhension et le respect de la diversité canadienne. Le Programme du multiculturalisme a été ou centre de cra activités. Ce programme poursuit trois objectifs distincts :

- promouvoir une société qui reconnaît, respecte et refiète la divenité culturelle:
- 2 encourager, au sein d'une papulation canadienne divenifiée, un niveau d'activité de la part des citayens et citayennes, teur affrant la capacité et l'occasion de façonner l'avenir de leur communauté et de leur pays:
- 3 édifier une société qui garantil à tous et à toutes un traitement juste et équitable, en plus de répondre aux besoins des personnes de toute appartenance ethnique, culturelle, religieuse. Enguistique au raciale, et de respecter leur dignité.

Li programme a permis d'allouer quelque 16,7 millions de dollars à l'égard d'initiatives de développement social et communautairs, diducation du public, d'élaboration de politiques et de projets de reherche visant à favoriner le changement. Parmi les projets les piu remarquables à cet égard, il faut coaligner la Compagne annulle du 21 mors, qui commémore la Journée internationale pur l'élimination de la discrimination raciale. Initiative ché en natière d'éducation du public, la Compagne du 21 mors encourage la Canadions et les Canadiannes à s'engager activement dans le litte cuetre le raciame.

Li collection » Les presents », une série de fiches d'information qui redent compte des résultans de diverses études ser le multiculturaisme, d'est également evérée une initiative fructuroux. En 1996-1999, le sommaires de recharche intitalés Les activirés fondres par le hirer et les préjagés et Le malriculturalisme favorire l'entignation et l'entignation et l'entignation et l'entignation et le collection.

le Programme do multiculturalisme a aumi pris d'autres moyens pur s'attaquer au problème de la haine et des petjugés. L'année dessites, il a autamment participé à la tenue des activisés colventes :

- La E na Béh de Taranto (Cintato) o dilli Richo di Cint, vilime Colloque international contre la propragionale home/so sur internet.

Mil. ---

## Respect \_ egallite

 À Cornwall (Ontarió), le National Youth Forum de la Youth Canada Association a tenu un atelier sur les crimes haineux et a fourni une aide en vue d'étaborer des ressources à ce sujet.

En partenariet avec la Fédération canadienne des enseignantes et enseignants et avec la collaboration du Musée canadien des civilisations, le Programme du multiculturalisme a rendu hommage à Mathieu da Costa, un interprète et négociant de race noire du début du 17e siècle. Le Programme des prix Mathieu da Costa rend hommage à cet homme qui a joué un rôle important dans le rapprochement entre le peuple micmac et les premiers explorateurs français. Le programme s'adresse aux éléves des niveaux primaire et secondaire âgés de 9 à 18 ans, rejoignant plus de 15 000 établissements scolaires du papa. Les participants étalent invités à soumettre une composition, une nouvelle, un poème ou une œuvre d'art our le thème de la diversité dans le développement d'un pays. Entrepris pour la dousième année, le programme a enragiated 672 inacriptions.

CFMT, première chaîne de télévision sushiculturelle de Canada, a prodoit, on collaboration ever le Programme du senticulturalisme, un message d'unérét public de 30 secondes en 14 langues différentes on ples de l'anglais et du français. Ce message, éleboré en consultation ever le milieu communautaire et diffesé par CFMT (le plus important diffessor multiculturel du Canada), traite des conséquences de la violence familiale our les enfects. Présidablement min à l'essai suprês de cinq communautie ethosocolburelles dans leurs langues d'urigine, le projet de message a soncité des réactions positions. Le message a emeion trois milliens de visitions positions. Le message a emeion trois milliens de visitions positions canadieres.

Depth in cadine de son Programme d'aide oug tocoles, Patrionicies canadies a excises divers propins eyest peur but de famoriser la compréhension et le respect de la évenire. Il a également explose des activités excussions et celluration extraprises des collectristes autoritéses. La fan Callery et Warder et la Edmontes des Callery est verialisent à la préparation et à la présentation de éven. Proport, seu apposition étérolises appliament la vision de Grand Nord selon des points de vue autochtones et noneutochtones. Par ailleurs, la Robert McLaughlin Gallery d'Oshawa (Ontario) a produit l'exposition Through Anuthur's Epus, qui examinait la représentation des Noirs par des ortistes-peintres de race blanche.

Le multicuituralisme a également fait sa marque en dehors des circuits artistiques au cours de l'année dernière. Le Programme d'initiatives culturelles de Patrimoine canadien, par exemple, a permin d'apporter un appui financier à plus d'une vingtaine de festivals folkloriques, parmi lesquels plusieurs ont mis en vedette des artistes de partout au Canada et d'autres pays du munda, inchant :

- Le Hamson Festival of the Arts, qui met en valeur les danses et styles musicaux originaires d'Attique, d'Amérique centrale, des Caralbes et d'Amérique latine.
- Le Canadian Northern Children's Festival, une célébration artistique et culturelle qui présente à des jeunes de divenes arigines ethniques et traditions culturelles des idées et des perspectives culturelles différentes, étargissant ainsi leurs propres conceptions de la vie.
- Les Nuits d'Afrique, qui offre à des artistes puisant leur inspiration dans leurs racines culturelles africaines l'occasion de se faire connaître.

Spuri Canada e financió le Represponenci des erganismos contre le hancélement et les alnes dans le sport, financi de plus de 40 organisations sportives et administrations gouvernnessentales, et qui a publid un guide et établi un site Web à l'intentions des associations et des clubs sportifs pour endigner le hancélement et l'alon. Le guide éte purier!... Ager muintenant leur offer des conseils et laur propose des conpens pour prévenir la résisseux et le hancélement, y compens le hancélement verbal à consecution et le hancélement, y compens le hancélement verbal à consecution et le hancélement.

Parco Cassalla a commidenced l'haininge multiculturel de Cassalla en diventant des plaques soulignant l'importance historique de richiose routre la discriminazion dans l'indicative cassallance das chamins de fan, la chamin de far classifentes empressed par les enclures en faite et l'emmigration des l'Routsianes, Parco Cassalla a en existe en richiose l'important des l'Assallances, Parco Cassalla a en existe en routres encourses l'importance de chamin de fan classifieries en

recommandant que deux lieux témoins de cet épisode de l'histoire soient désignés d'importance historique nationale. L'organisme a également recommandé que l'histoire du chemin de ser clandestin soit relatée sur les lieux historiques s'y rapportant.

En 1998-1999, le Réseau canadien d'information sur le patrimoine (RCIP) a organisé des projets d'expositions virtuelles fondés sur la collaboration muiticulturelle : le Canada et le Japon ont ainsi créé une exposition en ligne sur l'histoire du Japon de 1868 à 1912; dans le cadre du projet Festivals de la vie et de la mort dans les Amériques, des institutions culturelles des Amériques se sont penchées sur l'effet des festivals locaux sur l'identité collective et le développement durable.

### Des organisations actives

Les organismes refevent du ministère du Patrimoine canadien ont également été actifs cette année dans le domaine du multiculturalisme. La Feedation canadienne des relations multiculturalisme. La Feedation canadienne des relations multiculturalisme. La Feedation consultations aupetions de groupes communautaires, d'organisations autochtones, du secteur de l'éducation et d'autres intervenants à propos des grandes questions qui crientent son action. Les messages non équiroques de la Frendation contre le racionse et en fissuur de la dissessité cont été largement diffissés par les médias canadiens, y compris la radio, le télévision et les journeux nationeux ninsi que les médias ethniques.

La Frondezione a jossé un rôle de premier plan dans la mise sur pied de divers programmes. Par exemple, elle a financió le Bássesa Education-Médidas peur le projet Challenging Civilre: Ham, ainsi que deux volets éducatifs connesses à ce projet. La Frondation a assesi mis sur pied un programme de connessabilites pour l'éducation de public alles d'aides les organisations tons gouvernementales qui lattess contre le reciones. A ce jour, le programme a connessabilit des projets dans buit provinces sinni qu'exe l'antinoires du Mord. Chans.

For plan, in Ferrolation a commande quatra projets proving pages as have d'information et un programme d'éducation. On public, liter revue du matériel de formation sur la lutte contre le recent et une étade sur les campagnes et le matériel d'éducation de public figurest parent cas instantions. Par ailleurs, la Fondation a tenu un colloque sur les pratiques exemplaires en matière de relations raciales. Cette conférence de trois jours a réuni plus de 150 spécialistes du domaine et représentants d'organisations antiraciotes. La Fondation a en outre produit le rapport Semmoire des prutiques de latte contre le racione.

La Fondation a sussi coparrainé deux autres conférences: Hatred in Camada: Perspectives, Action and Prevention. (La haine ou Canada: perspectives, action et prévention), et Making History, Constructing Race (Faire l'histoire, façonner la nuce).

Avec la collaboration de divers groupes d'intérêt et conmunantés culturelles, le Musée canadien des civilisations a produit un certain numbre d'expositions favorisant une meilleure compréhension de diverses facettes de la diversité. En voici des exemples :

- Les diaukhabans, luffieurs de l'esprif, Cette exposition relatait deux événements importants dans l'histoire des daukhabans, à savoir la destruction des armes à feu en Russie en juin 1895, et l'arrivée des premiers groupes doukhabans au Canada en janvier 1899.
- Boal-people hier—Vietnamieno Canadiens aujourd'hui. Celhe esposition retale l'exode tragique de ces réfugiés du Vietnam et l'accueil humanitaire que leur fit le Canado, et examine la communauté vietnamienne du Canado aujourd'hui et ses traditions culturelles.
- Légendes de notre temps Bevage et vie de rodés chec les Autochtonex des Plaines et du Makeau.
   Conque par les chercheurs du Musée, cotte exposition à été la première du genre à acommer en patandeur la longue of riche tradition des corrébays autochtones.
   L'exposition présentait en autre un panacama exhaustif de la culture contemporaine des hérities de cette tradition culturales.

Le molticulturalisme e également prin la redette en Canisse national des Arts de Canado. En effer, prov enaligner le SF existenseurs de la Distancion arriversalle des droits de l'homen, le Clid e tens un errepressan cur le rôle de l'artire dans la differen, la reconsumente et la promotion des droits de la promotion des la promotion de la promotion de

## Respect \_

John Polanyi, les écrivains John Ralaton Saul et Joy Rogawa, Edward Said, le journaliste Gwynne Dyer ainsi que la comédienne Monique Mercure ont été pormi les distingués invités qui ont participé à ce symposium de treis jours. De plus, en 1998-1999, le CNA a collaboré avec d'autres ministères et organismes fédéraux à la réalisation de plusieurs activités ayant trait au multiculturalisme. Le CNA a ainni travaillé en étroite collaboration evec le ministère du Partembre camalien, le Masse des beaux arts du Canada, le Musée canadien des civilisations, le Conseil des arts du Canada et des organisations artistiques locales. Pour sa part, le Tribunal canadien des relations peudenismoselles artistes - peuducteurs a souligné ce 50e annéversaire en parvainant un concours d'arts viouele.

En juillet 1998, le CNA a collaboré à la présentation de Citopes de monde, une expenition tenue dans res installations portant our la carrière de John P. Humphrey, le Canadien qui rédiges la version préliminaire de la Déclaration antieraffe des droits de l'homms. Cette expusition de photographies, colors et documents d'archères a été présentée par Margaret Rossder Humphrey, les Archères de l'Université bit Gill et le CNA.

Las droite de la personne ont également été le thème central de Pestival d'été de CNA on 1998. Dans le cadre de festival, le CNA e on effet présenté insisseji Kanna, un charar de Soverie comptant 60 mombres; l'American Indian Dance Theaten; éliméreires, opéra contemperaire de cinéasse canadiere Atom Egypun; et Mort acciderrelle d'an anarchiere, pièce de Darin Eu, lescréet de Prin Nobel de Estérature.

Collect national dis films (CTSF) a également été actif, l'accole derecites, en matière de promotion de la diversité culturelle, apast product 20 films puriant sur le multiculturalisme, les relations raciales en les communautés ethiosoculturalism. Planté ces productions, montionisme. Pares des productions, montionisme. Pare Nazone Vidament I, 4 d. 7, l'he Capries et Somia, Oliman et Menterel : Ple and Sorte. Planeners des productions de l'USEF apast treat à la diversité culturalis ses été vendonn.

à des chaînes de télévision ou ont été en nomination pour des prix prestigieux. Un de ces films, Surriur Over Tiunanmen Square, a été en nomination pour un Occar.

L'ONF s'est également engagé à produire d'autres documentaires sur la diversité. Un de cas documentaires, intitulé Le Suge des Italiens on Canada, examinera l'histoire des immigrants Italiens et leur capacité de s'intégrer tout im maintenant leurs traditions culturelles.

En 1998-1999, Teléfilm Canada a mis our pied le Fonds pour le multimédia, un programme de cinq ans doté d'un budget de 30 millions de dollars destiné à fournir aux entreprises de nouveaux médias une side financière peur la conception, la production, la distribution et la commercialisation de produits multimédia sur la culture canadienne réalisés dans les deux langues officielles. Au cours de sa première année d'activité, le programme a financé 71 projets multimédia entrepris un peu parteuit en pays, entre sotres, Niury Nuide a Plient des Productions Onion Factory Inc. de Ministréel, Discover Canada de Spectra Communications de Vancouvez, et le CD-BUM Cours et Mystery réalisé par Eco-Hovs.

Multimedia de Halifia.

Outre l'aide financière de Fends pour le multimédia, Télélles Canada a apporté un sention financier à l'égard de la réalisation d'une ciropeantaine de productions ayant une dimension multiculturally, soit dus longs métrages, des émissions de télévision et des produits multimédis. Physiosers de con productions relatent la vie et les combats de divers proupes ethneculturels. La production My Nation's Angel, pair exemple, relate les efficits de desse immigranto de la Bussio, un munulman et un serbe, gas, ecount & Visio repeat, tendent do europeater livers différences paux as rappreches. La diversité des origines erbasiques a également été le oujet de plusieurs autres productions financius par Tilefilim Casada, De plus, Teléfilim Canada a commod d'offrie des subventions à des festivals de cindesa contribuent à la présentation et à la distribution de films sails sur la diservité culturelle.

La Bibliothèque nationale du Canada a déployé des efforts particuliers, en 1998-1999, pour favoriser la promotion, la compréhension et le respect de la diversité de la société canadienne en offrant l'accès à des publications qui servent de sources de référence sur le multiculturalisme au Canada. Par exemple, la Bibliothèque a mis à jour et publié sur son site Web les noms des journaux ethniques qu'on trouve dans sa collection. La Bibliothèque a également produit une édition mise à jour de la version CD-ROM de Canadiana, la bibliographie de la Bibliothèque nationale. Cette version comprend près d'un demi-million de titres de publications et documents historiques dans plusieurs langues, qui témoignent de la présence des diverses cultures au Canada et de leur apport à l'exploration, su peuplement et à l'évolution du pays.

Parmi les autres réalisations de la Bibliothèque nationale en 1998-1999, mentionnons les suivantes :

- catalogage d'environ 300 publications en cytilique pour la plupart, des publications canadiennes en utrainiens—et ajout de ces titres à la base de données accessible en ligné;
- ajouts à la collection d'ouvrages hébraliques et judaliques rares.
- augmentation à prês de 1 000 le nombre des publications canadiennes autochtones dans les collections de la Bibliothèque, et ajout de ces filtres à la base de données pour les rendre accessibles aux chercheurs et au grand public.

De plus, la Bibliorhàque a organisal des expositions, des pelezonations et des opectacles mettant en valeur diverses facettes de la mosalique culturelle canadienne. Ces activités ant porté sur des thômes tels que l'apport des Afro-Canadiens durant la Première Guerre mondiale, les tendances de l'insmigration de 1540 à 1990, et l'histoire et la culture des Juits, des Japonnis, des Vénéralièmes et d'autres groupes ethniques.

Dis place des authorizations et des programmes miguliares, le Canada des arts du Canada a extrepris, ou cours de l'accord, plantamens battantieres desmandes à economique l'organisme d'arrivative d'arriginais reflectables dissertiers. Per manergés, la Carplinesse des arts des Proviers Pergión à persons de résulte des consistent d'arrivates autre-formes du Canada et d'accord page qui sest outadousent successed la circulture arrivatio et les parriques sons forcers des arts autres homes en Canada. Le Conseil a également tenu des Minispectacles des musiciens de cultures diverses et des Premiers Peuples.

Cette initiative a permis à 48 ensembles musicaux de se produire à Toronto, à Montréal et à Vancouver, devant des auditoires internationaux. Ces minispectacles ont, par conséquent, contribué à créer de nouveaux débouchés pour ces artistes de diverses origines culturelles. En même temps, l'initiative a incité quelque 250 autres groupes musicaux et des centaines de musiciens de diverses cultures à se tourner vers le Conseil des arts pour obtenir de l'information et du soutien.

Par ailleurs, le Conseil a continué à fournir de l'aide à des artistes et organisations représentant diverses cultures, par exemple la Toronto Chinese Dance Company, l'Asian Canadian Writers Workshop, le Black Theatre Workshop et la Menaka Thakkar and Company.

### Le multiculturalisme à l'honneur

En juin 1996, le Musée national de l'evisition a profié de la Journée nationale des Autochtones pour souligner l'apport des Canadiens nutochtones à l'industrie de l'avistion. À cette occasion, des représentants d'organisations sériennes nutochtones out relaté des anecdotes amusantes our l'histoire de l'avistien tout en resseignant les visiteurs du musée sur lours activités actuelles. Des spectacles ont également dué présentés par des artistes de diverses cultures, tels que le Tungasuwinget Inuit Cultural Group, la l'irst Nations Drum and Dance Troupe et les Edmonton Metis Cultural Dancers. Un disponsens présentait les oravres du célébre artiste insit Pudlo Pulot.

A case exposition présentée au Monée national des actroces et de la technologie, one cere à vis italierone, la cuisipe d'un restaurant chinein, des équipements cullinaires indiens et italiers ainni qu'une présentation visuelle des mets chiniques que l'un trouve en Canada sent autont d'élaborers qui ont feveriré la compréhension et le respect de la riche disensité de la société canadierons.

# Respect.

Au Musée de l'agriculture, le multiculturalisme a été à l'honneur à la Fête du Canada 1998. Pour montrer aux Canadiens les avantages des pratiques culturales en usage dans d'autres pays, un membre de la communauté sri-lankaise a procédé à l'inauguration officielle d'un nouveau jardin multiculturel au musée. Ce projet de jardin est né à la suite d'une présentation sur le terrain faite par un membre de la communauté sri-lankaise en 1997, et portant sur la technologie de l'agriculture durable et le jardinage urbain.

La Commission de la capitale nationale (CCN) a mené diverses activités qui ont mis en lumière la riche diversité culturelle de la région de la capitale nationale. Mentionnons, par exemple, Cultures en folis, un volet de la Fête du Canada qui a consisté à présenter une vingtaine de spectacles par des groupes multiculturels, et Repord nor le Chill, un spectacle de Bal de Neige mettant en vedettes des danseurs et des musiciens issus des communautés chilliennes du Canada. La CCN a en outre désigné un lieu en commémoration des anciens combattants autochtones. Et elle a présenté durant un an à l'Infocentre de la capitale nationale une exposition relatant un silcle d'histoire et d'avolution de la diversité culturelle de la région. L'infocentre a également été le théêtre de présentations effortes per des groupes culturels et des groupes voués à la presention du patrimoine.

Condition diminione Canada a trende published la l'information d'Equilist sur la visibilite par aux firments, extérisée par les missiones fédérales, prominciones et territorisses responsables de la condition filmissione, qui rendigne la edicessiré d'élabourer des solutiones constitues pas rendigne la edicessiré à la solutione passer contrer la problibérar de la visitence exercis les Sentiales autrochisment le problibérar de la visitence exercis les Sentiales autrochisments sur des questiones telles que les publisques et les services respons pour rendre le execution de justifiques et les services respons pour rendre le execution de justifiques et les services respons pour rendre le execution de justifiques et les services respons pour les descriptions de manufactures et tentements, es encores l'amiliarents et execution de trapeal pour les familiares en autrocet dans l'antiques et tentement de trapeal pour les families executions de trapeal pour les families en descriptions et les réseaux de trapeal pour les families et des responses et tentement de trapeal pour les families et des responses de trapeal pour les families et des responses et tentement de trapeal pour les families et des responses et tentement des les families et des responses de trapeal pour les families et des responses et les families et de la visite de la visite de la consideración de la consideración de la visite de la contratación de la contrataci

### Activités de promotion de la diversité

D'autres ministères et organismes fédéraux ont déployé, au cours de l'année dernière, des efforts vigoureux pour promouvoir la compréhension et le respect de la diversité canadienne. Ils l'ont fait de diverses façons, par exemple en participant à la Campagne du 21 mars (la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale), à la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones ou au Mois de l'histoire des Noirs, ou encore en produisant des rapports ou des déclarations officielles concernant des questions ou des événements importants liés à la diversité.

À Edmonton, Citoyenneté et Immigration Canada a participé au Festival annuel du patrimoine, qui est un des plus importants du genre au monde, attirant chaque été des dissines de milliers de visiteurs. À cette occasion, un grand nombre de nouveaux Canadiens se sont vu octroyer la citoyenneté dans le cadre d'une cérémonie spéciale de la cour de la citoyenneté.

Le Burusa de la sécurité des transperts du Canada s collaboré à la tenue d'activités de promotion de la diversité evec d'outres ministères qui partagent les mêmes complexes de burusas. Mentionnons, par exemple, le Circhralise Project, une exposition de tee-shirts créés par des femmes et des enfants de diverses communautés ethnoculturelles, victimes de masovais trainements. Figurent suns parmi les outres projets des expositions de photographies temes lers d'évésements commémoratifs comme le Mois de l'histoire des Noirs, aissi qu'une pièce de théôtre explorant les difficultés rencontrées par les femmes de diverses cultures face on changement du mode de vie et des obligations femiliales.

Industria Canada a min l'Internet à profit peur sculigter l'imprertance historique de la naixeaux de nouveeu territoire du Numerat, En plus d'afflicher des messages de filicirations sur ses sites Vists, le Missiedes a établis en site Vists spécial conserné à uni énissement, inséré des lepparliens sers d'autres sites d'insérét se sajet de Nasamat, et défieud à sen personnel en message électronique entalignant l'impertance de l'Onforment, hedinatris Canada a en metro élabore une simulagie en me de l'Asserte de la Francophisme situation de la matrix de la Francophisme situation de la matrix de la finance de la matrix de la matrix de la matrix de la matrix de la finance de la matrix de la m

technologique et économique du Canada et de reconnaître, sur la scène internationale, les communautés francophones comme partie intégrante de l'économie canadienne fondée sur l'information.

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada a financé divers projets de recherche et d'autres activités concernant des questions multiculturelles dans des domaines tels que le bien-être économique, la violence et l'éducation. Par exemple, le Conseil a accordé la Bourse Thérèse F-Caugnain à un professeur de l'Université de Toronto qui rédigera un essai sur les origines du multiculturalisme de l'après-guerre au Canada et ses incidences sur les femmes immigrantes et réfugiées.

000 0 0 0

### egalile Diversité

## Points de vue et perspectives

Chacun des ministères et organismes du gouvernement fédéral a choisi des moyens innovateurs pour encourager les Canadiens et les Canadiennes à participer à l'édification d'un Canada meilleur. Ces activités vont de tables rondes et de projets de recherche à ides consultations communautaires et des groupes de discussion.

### Des services étendus

Santé Canada a été particulièrement dynamique à cet égard, travallant en étroite collaboration avec des organisations et des personnes représentant les quatre groupes désignés afin de créer des programmes et des services efficaces de grande portée. Le probème du sida a été au centre de plusieurs des initiatives entreprises par Santé Canada. Par exemple, en 1998-1999, le Laboratoire de lute contre la maladie a recueilli et analysé des données sur le VIH é le sida parmi les communautés ethnoculturelles. Ces données, qui sont maintenant publiées sur le site Web de Santé Canada, servent à l'élaboration des politiques et des programmes s'inscrivant danale cadre de la Stratégie canadiceme sur le VIH/sida.

En cilaboration avec la Asian Society for the Intervention of AIDS, le bueau de la région Colombie-Britannique/Yukon de Santé Canada a contribué activement à la diffusion du prugramme d'éducation. Asian Men Who Have Sex with Men. Le bureau régional a collaboré avec diverses organisations locales pour la mise en œuvre de peugammes d'extension de services et d'entraide par les pairs. De plus, de l'information sur le VIM/sida, adaptée à la réalité culturelle asiatque, a été distribuée aux organisations de services à la population ainsi qu'à l'ensemble de la communauté asiatique.

Des élects ont également été déployés pour accroître la distributin de documents d'information our le VIH/sida. En 1998-1999, Sant Canada a versé une aide financière su Centre canadien de documentation sur le VIH/sida pour la collecta, la production et la difusion de renseignements sur la prévention du VIH, les soins et l'ade sux victimes.

D'ancle cadre de la Structje conndienne sur le VIII/sida, Santé Canada e égiement apporté une aide financière à l'égard d'activités de rechrche et de surveillance et d'activités saées sur la prévention, le con et le traitement de la maladie. Ces activités incluent l'aide appetée aux victimes du VIII, à leurs dispensateurs de soins, à lesseréamilles et à leurs amis. Des organisations communeutaires est mai seça une aide financière. Par exemple, en plus des initiatives entryciaes dans la régien Colombie Britannique/Yukon, les Avan Community AIDS Services et l'Allience for South Avien Provention de Tesesto out obtenu une aide financière pour examiner les difficults aconquelles finet face les victimes du VIM/sida our les plans légarithique ainsi qu'es requed des droits de la personne.

### Questions particulières relatives à li santé des femmes appartenant à une minorité visible

Par illeurs, la Programme des contres d'excellence pour le sent des fermes de famil Canada resilie à répondre aux brentes et présuropation des finitions immigrantes et réfugilles. Plus précisésues, les Conses tentrest de correct les abstacles rescuestrés par les minerales. visibles face aux services de santé. Au Centre d'excellence pour la santé des femmes de la Colombie-Britannique, une étude a été entreprise dans le but d'évaluer les obstacles réels ou perçus que rencontrent les femmes immigrantes appartenant à une minorité visible lorsqu'elles s'adressent aux services de santé.

Santé Canada a également pris des mesures par rapport à un problème nouveau concernant la santé des femmes. Avec l'aide du groupe de travail, l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada a produit un manuel traitant de la mutilation des organes génitaux de la femme, Intitulée Mutilitations des organes génitaux feminins : manuel de mavail, cette publication s'adresse aux professionnels de la santé et à d'autres conseillers techniques ainsi qu'aux intervenants communautaires. Ce manuel est une ressource pour les organisations et les groupes qui désirent informer les collectivités à ce sujet. Le Bureau pour la santé des femmes préside le groupe de travail interministériel fédéral sur la mutilation des organes génitaux de la femme, qui a pour mandat d'informer et d'éduquer la population sur cette pratique et de prévenir qu'elle soit exécutée au Canada.

### Questions de santé diverses

En Nouvelle-Écosse, des projets ont été entrepris à prupos de l'incidence et du traitement du cancer parmi les hommes afro-canadiens. Grâce au Fonds pour la santé de la population, Santé Canada a accordé une aide financière à la division de la Nouvelle-Écosse de la Société canadienne du cancer pour une étude visant à déterminer comment rendre les programmes de prévention et de traitement du cancer du sein plus accessibles à la collectivité afrocanadienne de la province. De plus, la Division de la santé des adultes du Ministère a travaillé en collaboration avec le Réseau canadien du cancer de la prostate pour diffuser, dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate expets des hommes afro-canadiens et de Jeurs familles.

Dans la région de la Colombie-Britannique/Yukon, Sanné Canada a financé un projet d'information et de prévention de l'ostésporose qui vise la mise sur pird et l'évaluation de programmes de prévention et d'autogestion destinés eux personnes dont le lengue d'autoge est le manderin ou le chânois. Des initiatires du même genre pourraisest être entreprises à l'intention d'autres collectivités chânoiaes de Canada.

L'Association canadienne de soins et services communautaires a réalisé une étude sur les soins communautaires et les besoins des communautés ethnoculturelles. Cette étude avait pour but de cerner les besoins et les lacunes à cet égard et de présenter des options et des recommandations. Le rapport de cette étude, Étude de faisabilité sur les soins communantaires multiculturels, a été distribué à des intervenants clés partout au pays.

Deux projets ont été entrepris dans le cadre du Programme canadien de nutrition prénatale et du Programme d'action communautaire pour les enfants : un programme de visites des mères déployé dans trois quartiers défavorisés de Montréal vise en particulier la communauté haitienne, et un programme de sensibilisation portant sur le développement émotionnel, intellectuel et social de l'enfant est destiné à la communauté indochinoise. Au Mi'Kmaq Child Development Centre de Halifax, un programme de « formation des firmateurs » portant sur le syndrome d'alcoolisme fœtal s'adresse spécifiquement aux Autochtones. Santé Canada a aussi collaboré avec Statistique Canada à une étude sur la mortalité par accident cardiovasculaire parmi les Canadiens d'origine européenne, sud-asiatique et chinoioe.

Dans le cadre de l'Année internationale des personnes Agées, un projet a été entrepris spécifiquement à l'intention des personnes âgées des communautés ethnoculturelles. Ce projet, appelé L'tilisation et absu des médicaments par les ainés des groupes ethnoculturels : modèle d'éducation interculturelle, entrepris par le Conseil ethnoculturel du Canada, permettra d'élaborer un modèle transculturel sur l'utilisation des médicaments par mi les ainés des communautés ethnoculturelles et, au besoin, de développer des stratégies d'intervention à ce sujet.

La jeunesse canadienne a elle aussi été l'objet d'une attention particulière de la part de Santé Canada. L'Initiative d'aide présculaire sux Autochtones a en effet été étendue sux populations autochtones vivant dans les réserves et aux Inuit. Ce programme vice à favoriser le bien-être des enfants (de la naissance jusqu'à l'âge de 6 ans), des parents et des membres de la famille grâce à l'interaction communautaire et à des approches visant à créer un contexte favorable à l'approntissage et à la maturité sculaire, et à reconnaître repidement les enfants à risques et ceux qui ent des besoins spécieux.

366-x-111

## DIVERSITE

### Prévention du crime à l'échelle locale

Au cours de l'année, en partenariat evec le Centre national de prévention du crime, le ministère du Sollicitour général du Canada a collaboré avec des collectivités d'un bout à l'autre du pays pour élaborer et mettre en œuvre des initiatives locales de prévention du crime. Le Ministère a également collaboré avec le ministère de la Justice et les administrations provinciales pour s'attaquer à des questions ayant trait à la diversité et à l'égalité, notamment les crimes haineux. Ce projet vise l'élaboration d'un instrument permettant d'analyser les lois provinciales afin d'y déceler les effets négatifs non intentionnels que celles-ci pourraient avoir sur les minorités, les femmes et les Autochtones, et de préparer un projet de réforme du droit pénal à court terme afin de promouvoir l'égalité face au système de justice pénale.

En vertu de l'Initiative sur les services correctionnels communautaires destinds aux Autochtones, les Autochtones assument une plus grande part de responsabilités à l'égard. des services correctionnels communautaires dans le cadre de projets-pilotes comme le processus Biidasban de la Première nation Mnjikaning. Celui-ci consiste en une approche holistique et communautaire amalgamant les méthodes traditionnelles autochtones et les méthodes thérapeutiques modernes pour venir en aide aux victimes d'abus sexuel et d'autres formes de mauvais traitements. Le projet Biidaaban vise à restaurer l'équilibre su sein de la collectivité sans recourir à des sanctions.

Le Service correctionnel du Canada enjoint maintenant à chacun des établissements de former un comité consultatif de citoyens composé de personnes de diverses originos. En 1998-1999, la région du Québec a établi un comité consultatif ethaoculturel régional composé de personnes de diverses origines ethniques. Pour sa part, la région des Prairies a été reconnue comme un intervenant majeur dans l'établissement d'une série de projets d'extension pour atteindre les minorités visibles. Le projet sera d'abord mis en œuvre à Edmonton et à Winnipeg, compte tenu de l'importance de leur population ethnique. Également dans la région des Prairies, le Phornix Multicultural Council, qui est compané de membres du personnel et de détenus et de mombres de la collectivité

de Prince Albert, a continué de jouer un rôle efficace au pénitencier de la Saskatchewan, où il est en activité depuis 1992.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) a établi des centres de responsabilités spécialisés qui s'occupent uniquement de favoriser des relations harmonieuses entre la police et les collectivités. Les responsabilités de ces centres vont de la prévention du crime-par la linison avec les écoles et l'interaction communautaire-à la surveillance de quartier en passant par le counseiling communautaire et les services aux victimes. Toutes les divisions de la GRC participent à des stellers interactifs avec les collectivités qu'elles servent, y compris les communautés raciales et ethniques et les collectivités autochiones.

Tout comme d'autres importantes organisations policières du Canada, la GRC est de plus en plus active en matière de prévention, de surveillance des crimes haineus. À cetégard, la GRC participe activement à des comités de l'Association canadienne des chefs de police, du Centre canadien pour les relations interraciales de la police ainsiqu'à de nombreuses initiatives locales. Elle participe régulièrement à des initiatives nationales et locales ontreprises par la société B'nai Brith, un chef de file parmi les organisations verofes à cette importante question.

À la Commission partimale des libérations conditions elles, trois des cinq bureaux régionaux entretienment des consultations arec los diverses collectivités autochtones afin de déterminer le type d'aide qui peut être apportée axx contrevenants autochtones dans le procussus d'audience de la Commission. Hon seulement ce processus de consultation permet-il au personnel de la Commission. de mieux conneller les particularités des collectivités. autochtunes, mais il offre aussi aux représentants des collectivités l'occasion de se familiariser avec la travail de la Commission.

Depuis 1992 dans la région des Prairies et depuis 1996. dans la région du Pacifique, la Commission tient ses sudiences on offrant l'aide d'un Alnd. Train autres régions. sont à élaborer des madèles semblables en consultation. genc les cullectivités autochtones lucales.

Elections Canada diabore un plan de consultation suprès de représentante du Consoil ethoniculturel du Canada en voc d'établir des partemariats avec les grandes collectivités ethnoculturelles du pays. Elections Canada rencentrera également des associations représentant les 20 langues



son officiales les plus gricoles, alon le re-encemon de 1986, pour assurer que les produits d'information et de communications seront accessibles ann électrons lers des prochaines électrons ladérales.

### Droit de parole pour tous les Canadiens

Un certain number d'organisations unt mover buss purter aux Canadiens et aux Canadienses en 1998 (1998) L'Office national de l'incryle encourage la sécurité, la profestion & l'environnement of l'affic a de commune dans l'intérêt du public canadien. Les audiences de l'Office sont publiques, et inutes les personnes intérmuées. sont encouragées à y exprisser bus point de rue ou le peint de tras de l'organisation qu'elles représentents. L'Office préconise des valeurs sesociées à l'établissement de bonnes relations, internes et agrernes, fendam our la contigues, Phonostroid et la respect mursel 1500ca dec. transports da Canada moure que les Canadismo de insiesorigines ethniques ont des possibilités reconnulles or equitables d'exprissor leurs préss, apations es less soltesion via à via des del sousse des franquereurs (sessions). es moren de phinogra del animes delle eta et delle erro. y compris des audiences publiques.

La Commission de contrélé de l'étrorgie enunique (ECEA) a intermedial are activities to communications of the consollations sugres de public relativement à un processor to regionization of Europeanium Law representation income, the groupes of install at the organizations with cretematiquement informés des propers d'attribution de permis. Des avia publico feste de josemente lecente invittori. de membres de public à laire relait leurs paints de rec-De sergresas certe assiste, la Commissione, qui est composito de circa montres, a tons des montrétes fois sus collectivités apast un intérét particuller par rapport à telle ou telle installation nucleure l'es assemblées sur anni ste termes & fine sertine on Chrise in Lampiness and bours in REAL OF A SALE SILLIES OF COLUMN SOURCE (MILITARY & SESSION) dess is said do la provistori, et à Chilera na Onturio-Commons was painted by Serving of Charlingtons

### Sensibilisation à la diversité

Les miniettes et organismes léditeses out continué cette année à office à leur personnel de resembles activités de excalhibration à la diversiré. Par assemple, à la fesiette canadismes d'hypothéques et de logisment (NCHL), centron 80 pour cett des ampliqués anaient conseté à linControl (a) Consider the Constant of the Const

Le N. III. sobre un entre opposité à un presente un presente de contratte de contra

The endines Appropriates of Appropriates Canada is appropriate for process for integrapes the intercent of percentages of the intercent of the percentage of the intercent of the percentage of the intercent of the percentage of the intercent of the programment of the intercent of the programment of the intercent of the

For address, diverses activistic cut cité moistin par le ministère des féliaires inalisemes et de Nord senalise (NOCEC) pour promouvoir les politiques, les programaires et les protiques, qui favoritente le comprehension et le respect de la diversité. Per moragée, le Ministère e organisé pour ses employée des authors de senalistimation aux cultures auto-france et inuit. Il é a promisié le mise on environie DIVERSITÉ

son plan directeur destiné à permettre aux Autochtones de contribuer à l'évolution actuelle du pays : Rassembler nos forces : Plan d'action du Canada pour les questions autochtones. Le plan contribue à mettre en valeur, chez les Premières nations, la gestion des affaires publiques, les collectivités, les personnes ainsi que les économies locales, et à faire évoluer les relations financières et autres qui existent entre le Ministère et les peuples autochtones.

La Commission de la capitale nationale a organisé un sommet spécial afin d'obtenir les suggestions des jeunes Canadiens et jeunes Canadiennes concernant son programme du millénaire. Intitulé La Randonnée du jutur, ce sommet a permis d'obtenir les avis de 50 jeunes gens de diverses origines, y compris des jeunes Autochtones et des jeunes issus de diverses minorités linguistiques. Et Parcs Canada a mis sur pied un Secrétariat aux affaires autochtones afin de favoriser la consultation des peuples autochtones sur diverses questions, notamment les programmes d'interprétation et d'éducation du public et les possibilités de développement économique que présentent les parcs et lieux historiques nationaux. Ce secrétariat est composé d'Autochtones.

### La diversité à l'écran

L'Office national du film (ONF) a lancé deux initiatives visant à aider les cinéastes issus de groupes minoritaires. Le Reel Diversity Documentar, Competition permet à des cinéastes des minorités visibles d'accéder au marché de la télédiffusion en produisant un documentaire. Tenu pour la première fois l'an dernier, le concours a été remporté par la cinéaste Ann Shin, dont le film We Can Fix That For You se penche sur le phénomène du débridage des yeux par chirurgie parmi les Canadiennes asiatiques.

Le concours Diversité culturelle - Premières œuvres documentaires de l'ONF développe de nouveaux talents parmi les minorités visibles d'expression française. Par ailleurs, une évaluation officielle du Programme de cinéma autochtone de l'ONF a conclu que ce programme favorise la croissance et le développement du milieu cinématographique autochtone, contribuant ainsi à l'évolution artistique du Canada. Le programme a été renouvelé jusqu'en 2002.

Condition féminine Canada a financé diverses initiatives pour répondre aux préoccupations des femmes immigrantes et des femmes des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles. Ces initiatives visaient trois domaines : l'amélioration de la situation économique des femmes, l'élimination de la violence envers les femmes et la promotion de la justice sociale pour les femmes. Condition féminine Canada a fourni au Centre des ressources de la Troisième Avenue, à Montréal, les fonds nécessaires pour encourager et appuyer la participation active des immigrantes et des femmes des minorités visibles à la conduite des affaires communautaires. Dans ce programme, les femmes s'initient au système d'éducation, aux processus décisionnels, à prendre la parole en public et à des techniques de facilitation. De fait, cette initiative contribue à accroître la participation de ces femmes aux comités d'écoles et aux conseils d'administration des centres communautaires. À Kitchener-Waterloo (Ontario), un programme de la World Wide Opportunities for Women, financé par Condition féminine Canada, aide de jeunes femmes des groupes ethniques à devenir dans leurs écoles, leurs groupes culturels ainsi qu'auprès de leurs pairs, des personnes-ressources sur les questions liées à la violence envers les femmes.

#### La consultation

La diversité des origines forme une composante importante des Canadiens qui participent aux consultations des ministères et organismes fédéraux sur les politiques, les programmes et les pratiques. Par exemple, la Fondation canadienne des relations raciales a mené de vastes consultations auprès de divers intervenants au sein des groupes communautaires, des organisations autochtones, des milieux de l'éducation et d'autres secteurs sur les questions clés qui orientent l'élaboration des programmes de la Fondation.

De même, Agriculture et Agroalimentaire Canada a consulté un large éventail d'intervenants sur ses programmes et ses politiques, entre autres des représentants autochtones, des coopératives regroupant plusieurs personnes d'une même origine ethnique ou culturelle, des groupes industriels représentatifs de groupes ethniques ou culturels, et des collectivités marginalisées, dans bien des cas des localités rurales ou éloignées.





Pour sa part, le ministère de la Défense nationale a continué à consulter des organisations et des personnes représentatives de la diversité grâce aux groupes consultatifs de la Défense représentant les Autochtones et les membres des minorités visibles. Il s'agit de groupes qui conseillent le MDN sur des questions clés, y compris le recrutement, la formation et le perfectionnement, et l'avancement professionnel. Ces groupes ont en outre aidé le MDN à entamer le dialogue avec des organisations de l'extérieur, par exemple l'Assembly of Manitoba Chiefs et l'Assemblée des Premières nations.

Au Conseil des arts du Canada, des Canadiens et des Canadiennes de diverses cultures ont participé aux activités des comités consultatifs et des comités d'évaluation par les pairs. Ces participants ont ainsi contribué à entretenir un dialogue national sur les arts, à faire connaître au Conseil les perceptions de diverses communautés culturelles sur ses programmes et ses politiques, et à tenir celui-ci au courant de la situation des milieux artistiques ethnoculturels. Environ 20 pour cent des participants à ces comités étaient des membres des minorités visibles et des Autochtones. De plus, le Conseil a sollicité les commentaires de Canadiens de diverses origines en déléguant du personnel à des activités tenues dans de nombreuses collectivités culturelles partout au Canada.

Ressources naturelles Canada (RNCan) a favorisé l'apport des Autochtones aux processus de décisions réglementaires et au développement économique du Canada rural, principalement en dressant un répertoire de l'utilisation des connaissances traditionnelles dans les décisions touchant la réglementation et l'usage des terres. Plus précisément, RNCan a publié une brochure intiulée La savoir traditionnel: rencontre des générations et des cultures—pour une meilleure gestion des ressources. RNCan a également dressé un inventaire des effets et des avantages des arrangements conclus, et établi une base de données sur la participation des Autochtones aux activités touchant l'exploitation des ressources minérales et ses impacts sociaux et environnementaux.

RNCan a de plus conclu ou renouvelé différents partenariats :

- Le Programme forestier des Premières nations.
   Le programme a été cofinancé par Affaires Indiennes et du Nord Canada;
- La Forêt modèle crie de Waswanipi, où l'aménagement forestier, la recherche et les techniques forestières sont déterminés par les valeurs et les objectifs propres des Cris;
- Création d'une nouvelle base de données pour aider les habitants de l'île de Baffin et de la presqu'île Melville à mettre leurs ressources minérales en valeur et à développer leur économie. RNCan a travaillé en collaboration avec des partenaires gouvernementaux et la Qiqiktaaluk Corporation.

### La valeur des contributions personnelles

Au cours de 1998-1999, des Canadiens et des Canadiennes d'origines diverses ont eu la chance de contribuer personnellement au mieux-être du Canada. Plusieurs parmi eux ont joué un rôle important dans des initiatives fédérales impliquant des relations avec d'autres pays ou d'autres cultures.

Par exemple, un employé d'origine chinoise d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) a joué un rôle indispensable dans le développement des relations économiques du Canada avec la Chine. Cet employé a accompagné les porte-parole du Ministère en Chine pour y promouvoir les exportations de produits agroalimentaires canadiens. À Hong Kong, il a contribué à promouvoir les exportations de ginseng canadien et de produits connexes.

Un autre employé d'origine chinoise de ce même ministère a été d'un apport précieux à l'assemblée annuelle du Conseil commercial Canada-Chine qui s'est tenue à Beijing. Cet employé a joué un rôle de premier plan pour aider les entreprises agroalimentaires canadiennes à établir le contact avec d'éventuels partenaires chinois. Dans le sud de l'Alberta, un travailleur de la communauté mennonite mexicaine a été embauché pour élaborer des activités de promotion de la santé adaptées à la culture propre de cette collectivité.





Et durant la crise du Kösovo, des employés de Santé Canada maîtrisant la langue albanaise se sont portés volontaires pour faciliter les communications avec les réfugiés.

La Société du crédit agricole (SCA) n'a ménagé aucun effort pour renforcer le Canada rural en appuyant des organisations communautaires œuvrant dans les collectivités agricoles. En 1998, la SCA a approuvé la création d'un programme de relations communautaires, dont l'un des objectifs principaux est de renforcer les rapports entre la SCA et ses clients actuels et potentiels en manifestant sa présence constructive dans toutes les collectivités clientes et en facilitant sa participation civique aux activités appropriées.

### Des citoyens informés

Au cours de l'année, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a continué de favoriser la compréhension des droits de la personne et de la diversité, grâce à une série d'activités de promotion et de communication. Réunions, entrevues, conférences et allocutions ont été autant de moyens utilisés par le personnel de la CCDP pour sensibiliser le public au rôle de la Commission et à la loi dont elle est responsable. Les commissaires et le personnel de la CCDP et de ses bureaux régionaux ont rencontré, tout au long de l'année, des groupes des minorités ethnoculturelles et ont participé à des activités organisées par ces groupes. De même, le président de la Commission a tenu des tables rondes auprès de groupes communautaires partout au pays.

L'Agence canadienne d'évaluation environnementale a pris des mesures pour intégrer l'évaluation environnementale aux processus de décisions liés aux territoires autochtones et aux réserves indiennes. L'Agence travaille de concert avec les peuples autochtones pour élaborer des solutions de rechange qui refléteront les responsabilités établies dans les ententes d'autonomie gouvernementale et les accords sur les revendications territoriales. L'Agence a continué d'encourager le public à participer aux évaluations environnementales en fournissant et en publicisant des mécanismes à cette fin. En 1998-1999, ces mécanismes comprenaient les examens préalables, les études approfondies, la médiation et la revue des évaluations, ainsi qu'un programme d'aide financière aux participants destiné à encourager les personnes intéressées et des groupes spéciaux à participer aux étapes clés du processus de revue mené par un médiateur ou un comité.

En 1998-1999, l'Agence a mené des recherches pour déterminer comment intégrer les connaissances traditionnelles autochtones au processus d'évaluation environnementale. On demande aux Autochtones comment ils désirent être consultés à l'étape de la recherche et de la collecte des données. Puis, conformément à cet avis, on leur demande comment leurs connaissances traditionnelles de l'écologie pourraient être utilisées dans le processus d'évaluation environnementale.



# Index des ministères et organismes fédéraux

Affaires indiennes et du Nord Canada
Agence canadienne de développement international
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Archives nationales du Canada
Banque de développement du Canada17
Bibliothèque nationale du Canada31
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Centre canadien de gestion
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Centre national des Arts
Citoyenneté et immigration Canada 10, 13, 14, 15, 16, 17, 32
Commission canadienne des droits de la personne
Commission canadienne de blé
Commission de contrôle de l'énergie atomique
Commission de la capitale nationale
Commission de la fonction publique du Canada 18, 23, 24, 25
Commission nationale des libérations conditionnelles
Condition féminine Canada
Conseil canadien des normes
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada



Conseil des arts du Canada
Conseil national des recherches du Canada
Corporation commerciale canadienne
Défense nationale
Développement des ressources humaines Canada 13, 14, 15, 20, 21
Développement économique Canada pour les régions du Québec 25
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
Élections Canada
Environnement Canada12
Fondation canadienne des relations raciales
Forces canadiennes
Gendarmerie royale du Canada
Industrie Canada
Ministère de la Justice du Canada
Musée canadien des civilisations
Musée de l'agriculture
Musée des beaux-arts du Canada
Musée national de l'aviation
Office national de l'énergie37
Office Canada - Nouvelle-Écosse des hydrocarbures extracôtiers 15, 24
Office national du film du Canada
Office des transports du Canada
Parcs Canada
Patrimoine canadien
Postes Canada
Réseau canadien d'information sur le patrimoine
Ressources naturelles Canada
Revenu Canada
Santé Canada
Service correctionnel Canada
Société canadienne d'hypothèques et de logement 13, 15, 18, 19, 37





Société du crédit agricole Canada
Société du Musée des sciences et de la technologie
Société du Port de Halifax
Société pour l'expansion des exportations
Société Radio-Canada/CBC
Solliciteur général Canada
Sport Canada
Statistique Canada
Téléfilm Canada
Transports Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs30

Les ministères, organismes et sociétés de la Couronne suivants ont présenté leur rapport d'activités en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Administration de la voie maritime du Saint-Laurent

Administration de pilotage du Pacifique Canada

Administration de pilotage des Grands Lacs

Autorité portuaire de Montréal

Autorité portuaire de St. John's

Banque du Canada

Bureau d'information du Canada

Bureau de l'aviation civile

Bureau du Conseil privé

Centre de recherches pour le développement international

Commissariat de l'immigration et du statut de réfugié

Commission Canada-Nouvelle-Écosse des gisements sous-marins de pétrole

Commission des champs de bataille nationaux

Conseil canadien des relations industrielles

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada



Construction de défense (1951) Limitée
Énergie atomique du Canada limitée (EACL)
Loi sur la Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
Monnaie royale canadienne
Musée canadien de la nature
Pêches et Océans Canada
Règlement de l'Administration de pilotage des Laurentides
Service canadien du renseignement de sécurité
Société d'assurance-dépots du Canada
Société de développement du Cap-Breton
Société immobilière du Canada
Tribunal canadien des droits de la personne
Via Rail Canada inc